Programmes de la sécurité du revenu

Évaluation des incitations financières à la retraite des régimes privés et universels

Évaluation stratégique et suivi du rendement
Évaluation et développement des données
Politique stratégique
Développement des ressources humaines Canada

mai 2001

SP-AH087-05-01F
(also available in English)

Table des matières

Sommaire i

1. Introduction et contexte 1
- 1.1 Objectifs et questions stratégiques 1
- 1.2 Méthode et plan du rapport 4

2. Profil des retraités et des préretraités 9
- 2.1 Portrait des préretraités et des retraités 9
- 2.2 L'importance de diverses sources de revenu pour les groupes d'âge à la retraite et à la préretraite 11
- 2.3 Emploi postérieur à la retraite 18
- 2.4 Autres caractéristiques des retraités 20
- 2.5 Incidences relatives à l'analyse 20

3. Enseignements tirés de l'examen de la documentation et des données 25
- 3.1 Questions théoriques 25
- 3.2 Preuves empiriques 30
- 3.3 Données existantes 32
- 3.4 Modèles de simulation 33
- 3.5 Observations sommaires 35

4. Estimations des effets d'incitation des régimes de retraite privés et universels 37
- 4.1 Le modèle d'estimation 39
  - 4.1.1 Accumulation du patrimoine de retraite 39
  - 4.1.2 Trois genres représentatifs de régimes privés 40
  - 4.1.3 Structure des résultats 41
- 4.2 Résultats des estimations : Régimes privés d'employeur 43
  - 4.2.1 Ménage à gains médians 43
- 4.3 Résultats des estimations : Régimes privés et universels 47
  - 4.3.1 Ménage à gains médians 47
  - 4.3.2 Ménages dont les gains sont supérieurs ou inférieurs au salaire médian 50
- 4.4 Sommaire de l'accumulation du patrimoine de retraite et des incitations à la retraite 52

5. Analyse statistique des facteurs influant sur la retraite 57
- 5.1 Données existantes 57
- 5.2 Répartition selon l'âge prévu de la retraite 59
- 5.3 Déterminants de l'âge prévu de la retraite 62
- 5.4 Déterminants de la décision de retraite effective 66
- 5.5 Observations sommaires 69

6. Autres questions à l'étude **73**
6.1 Les mesures d'interfinancement dans le cadre des régimes de retraite privés et universels 73
6.2 Conception du système global 81
6.3 Tendances de la participation aux régimes de retraite et autres questions 85

7. Autres études et données d'orientation stratégique dans ce domaine **91**

Notes finales **95**

Bibliographie **97**

Liste de tableaux

Tableau 2.1 Évolution du cheminement vers la retraite, de 1989 à 1994 10

Tableau 2.2A Hommes seuls — Parts du revenu selon la source pour différents groupes d'âge, 1995 (Enquête sur les finances des consommateurs) 14

Tableau 2.2B Femmes seules — Parts du revenu selon la source pour différents groupes d'âge, 1995 (Enquête sur les finances des consommateurs) 14

Tableau 2.2C Couples — Parts du revenu selon la source pour différents groupes d'âge, 1995 (Enquête sur les finances des consommateurs) 15

Tableau 2.2D Évolution de l'utilisation des régimes de retraite privés et universels et d'autres sources de revenu entre 1989 et 1995, 60 à 64 ans 17

Tableau 2.2E Évolution de l'utilisation des régimes de retraite privés et universels et d'autres sources de revenu entre 1989 et 1995, 65 à 69 ans 17

Tableau 2.2F Évolution de l'utilisation des régimes de retraite privés et universels et d'autres sources de revenu entre 1989 et 1995, 70 ans et plus 17

Tableau 2.3 Le travail à la retraite : pourcentage des personnes retraitées recevant encore un revenu d'emploi après la retraite, 1995 18

Tableau 2.4A Pourcentage des hommes retraités occupés, selon les caractéristiques démographiques, 1995 22

Tableau 2.4B Pourcentage des femmes retraitées occupées, selon les caractéristiques démographiques, 1995 23

Tableau 4.1 Accumulation totale du patrimoine dans les régimes de retraite privés et dans les régimes de retraite universels et privés en proportion du salaire selon le genre de régime, sans supplément de transition du RPC, pour le scénario de référence où le travailleur gagne le salaire médian 45

Tableau 4.2 Accumulation totale du patrimoine dans les régimes de retraite privés et dans les régimes de retraite universels et privés en proportion du salaire selon le genre de régime, avec supplément de transition du RPC, pour le scénario de référence où le travailleur gagne le salaire médian 48

Tableau 4.3 Accumulation totale du patrimoine dans les régimes de retraite privés et dans les régimes de retraite universels et privés en proportion du salaire selon le genre de régime, avec supplément de transition du RPC, pour un travailleur gagnant 1,5 fois ou deux fois le salaire médian 52

Tableau 5.1 Âge prévu de la retraite des personnes occupées de 45 ans ou plus, et de 16 à 44 ans 60

Tableau 5.2 Effets, sur l'âge prévu de la retraite, de certains facteurs d'influence, exprimés en nombre d'années de travail de plus (+) ou de moins (-) en rapport au groupe témoin (à l'exclusion des personnes ayant déclaré ne jamais avoir l'intention de prendre de retraite) 63

Tableau 5.3 Probabilités supérieures (+) ou inférieures (-) de retraite, selon certains facteurs d'influence, par rapport au groupe témoin 68

Tableau 6.1 Taux internes réels de rendement du RPC pour certaines générations (âges de naissance) 81

Tableau 6.2 Nombre de cotisants, montant des cotisations et actif accumulé pour certains programmes de revenu de retraite, 1991, 1995 86

Tableau 6.3 Pourcentage de RPA et de participants, selon le genre de RPA le 1er janvier 1990 et 1996 86

Sommaire

1. Contexte

Vers la fin de 1997, Développement des ressources humaines Canada (DRHC) a entrepris une *évaluation ayant pour objet d'examiner l'effet éventuel des incitations à la retraite des régimes privés et universels, diverses questions connexes, ainsi que leurs incidences sur les programmes s'y rattachant.* L'évaluation a été réalisée par SPR Associates de Toronto, et l'équipe d'évaluateurs était dirigée par Morley Gunderson et Doug Hyatt, du Centre for Industrial Relations de l'Université de Toronto. Cette évaluation s'inscrit dans le cadre d'une série d'études périodiques axées sur la retraite et le travail. Sa généralité est limitée par le fait que l'analyse est basée sur des cas particuliers, qui ne sont pas nécessairement typiques.

2. Aspects de l'évaluation et questions d'évaluation

Cette évaluation s'articule sur les thèmes centraux que voici :

- l'effet éventuel des incitations ou des contre-incitations financières à la retraite qui découlent des prestations de retraite des régimes privés et universels selon un ensemble restreint de conditions;
- l'importance de divers facteurs influant sur la décision de prendre sa retraite;
- l'importance de différentes sources de revenu pour le niveau de revenu des groupes d'adultes âgés, avant et après la retraite.

Voici d'autres aspects et questions à l'étude :

- les mesures d'interfinancement dans le système de revenu de retraite entre les générations, les catégories de revenu, de même que les hommes et les femmes;
- la neutralité actuarielle des régimes de retraite universels et privés;
- la cohérence des régimes de retraite universels et privés par rapport à l'âge traditionnel de la retraite à 65 ans;
- les tendances de la conception des RPA;
- toute conséquence pour le programme de l'assurance-emploi;
- les orientations futures des études axées sur les incitations à la retraite.

Le système des régimes universels de retraite est réputé comprendre la prestation universelle de la Sécurité de la vieillesse (SV), ses deux volets fondés sur un examen du revenu, à savoir le Supplément de revenu garanti (SRG) et l'Allocation au conjoint (AC), ainsi que le Régime de pensions du Canada ou le Régime de rentes du Québec (RPC/RRQ). Les régimes privés de retraite sont réputés comprendre les régimes de pension agréés (RPA) et les régimes enregistrés d'épargne-retraite (RÉER).

3. Processus d'évaluation

L'évaluation, menée en deux étapes, prévoyait l'application de différentes méthodes.

- La phase I a donné lieu à la production d'un rapport de planification comprenant :

  — un vaste examen de la documentation traitant du sujet à l'étude;
  — un examen des différents fichiers ou ensembles de données et de différentes formules de modélisation.

- Nos trois études clés ont été réalisées au cours de la phase II :

  — une estimation des effets éventuels des incitations financières des régimes de retraite privés et universels d'après certaines hypothèses;
  — une analyse empirique de facteurs importants influant sur les décisions de prendre sa retraite;
  — une analyse d'autres aspects liés à la décision de planification de la retraite et à l'intégrité du système des régimes privés et universels de retraite.

Bien que les sources de données existantes et les hypothèses nécessairement simplificatrices limitent les genres de conclusions que nous pouvons tirer de cette évaluation, les résultats présentés dans ce rapport sommaire fournissent des renseignements utiles sur ces aspects. Ils contribuent aussi à dégager certaines conclusions stratégiques sur la façon dont DRHC pourrait poursuivre les études d'évaluation et l'analyse stratégique des principaux enjeux associés au vieillissement de la population.

4. Recherches de base

Les recherches ont débuté par un examen des données de base et des différentes options de modélisation applicables à l'étude des incitations à la retraite des régimes privés et universels, et par un vaste examen de la documentation traitant du sujet à l'étude[1]. L'examen des sources de données portait sur un vaste éventail de sources d'information, surtout des données de Statistique Canada et de DRHC.

Il a été conclu que les bases de données existantes comportent un certain nombre de lacunes, en partie parce que les déterminants de la retraite ne sont pas tous définis dans un seul et même ensemble de données. En outre, il serait très difficile d'intégrer les caractéristiques des régimes de retraite universels et surtout des régimes de retraite privés d'employeur à des ensembles de données comprenant des déterminants de la retraite qui ne sont pas liés aux régimes de retraite. Les lacunes sont particulièrement prononcées dans le cas des régimes privés d'employeur, parce qu'ils présentent toutes sortes de caractéristiques qui servent expressément à influer sur les décisions de départ à la retraite.

---

1 Voir l'étude préliminaire de SPR Associates réalisées par Morley Gunderson et intitulées « Revue de la documentation relative aux incitations financières à la retraite des régimes privés et universels », 2001.

Nous avons choisi de baser les analyses statistiques principalement sur les données du cycle 9 de l'Enquête sociale générale (ESG) de 1995 de Statistique Canada, notamment parce que l'évolution des tendances de la retraite au Canada y est examinée. Pour des données plus descriptives sur les caractéristiques de la population à la retraite, nous avons choisi de nous appuyer sur l'Enquête sur les finances des consommateurs. Ces sources sont considérées comme les meilleures bases de données à utiliser à ces fins.

De plus, des modèles ont été élaborés en vue de l'estimation des effets de l'accumulation du patrimoine de retraite et de leurs incidences sur divers ménages selon un ensemble restreint de conditions.

5. Principales questions et constatations relatives à l'évaluation

5.1 Examen de la documentation

L'examen de la documentation était axé sur quelque 200 sources d'information concernant la retraite et les pensions. Au nombre des principaux concepts ou aspects à l'étude figuraient : la définition de la retraite; le choix revenus-loisirs; les facteurs liés au cycle de vie; les caractéristiques de la conception du patrimoine de retraite s'accumulant dans les régimes universels et privés; la retraite obligatoire; la santé; le marché du travail et d'autres déterminants de la décision du départ à la retraite. L'examen portait également sur les constatations tirées de récentes études canadiennes et américaines.

L'examen de la documentation a permis de conclure que les études théoriques et empiriques actuelles sur les déterminants de la retraite mettent en évidence le fait que les décisions de départ à la retraite sont généralement basées sur les incitations du marché, comme le salaire prévu et les occasions d'emploi, ainsi que sur les prestations de retraite des régimes privés et universels. En outre, il ressort que les décisions de départ à la retraite dépendent des circonstances particulières dans lesquelles se trouve le retraité éventuel, surtout de sa santé et de son avoir (et donc du fait qu'il a ou non les moyens de prendre sa retraite). Toutefois, aucune analyse longitudinale systématique n'a été faite quant à l'importance relative des divers facteurs influant sur la décision de prendre sa retraite.

5.2 Sources de revenu des retraités et des préretraités

Quelle est l'importance relative de différentes sources de revenu pour le niveau de revenu des personnes faisant partie des groupes d'âge de 50 à 54 ans, de 55 à 59 ans, de 60 à 64 ans, et de 65 ans ou plus?

Principales constatations pour 1995 :

- ***L'emploi constitue la principale source de revenu jusqu'à l'âge de 60 ans***, après quoi il diminue en importance.

106-02375/

- L'emploi demeure une source significative de revenu après l'âge de 60 ans (il représente 35 p. 100 et 10 p. 100 du revenu des hommes seuls âgés de 60 à 64 ans et de 65 à 69 ans, respectivement, tandis qu'il représente 25 p. 100 et 4 p. 100 du revenu des femmes seules âgées de 60 à 64 ans et de 65 à 69 ans, respectivement).

- Si l'on en juge par l'évolution des voies menant à la retraite, une proportion croissante de retraités, tant chez les hommes que chez les femmes, travaillent au-delà de l'âge traditionnel de la retraite.

- ***En moyenne, le revenu provenant des régimes de retraite universels (SV/SRG/AC, RPC/RRQ) représente la plus importante source de revenu après l'âge de 65 ans :*** **de 20 p. 100 du revenu total des hommes seuls âgés de 60 à 64 ans, il passe à 62 p. 100 de celui des hommes seuls de 65 à 69 ans; chez les femmes seules des mêmes groupes d'âge, les chiffres correspondants sont de 29 p. 100 et de 65 p. 100.**

- ***La deuxième plus importante source de revenu des personnes âgées provient des régimes de retraite privés (RPA, RÉER). Pour les hommes seuls, l'importance des prestations de retraite de régimes privés augmente considérablement après l'âge de 65 ans***. Elles représentent plus de 16 p. 100 du revenu des hommes de 65 à 69 ans, et 20 p. 100 de celui des hommes de 70 ans ou plus. Par contre, les prestations de retraite des régimes privés représentent quelque 13 p. 100 du revenu total des femmes seules de l'un ou l'autre de ces groupes d'âge.

- ***Les couples affichent des tendances semblables à celles des personnes seules.*** Pour les couples, le revenu d'emploi représente la principale source de revenu avant l'âge de 65 ans, suivi des prestations de retraite des régimes privés. Après l'âge de 65 ans, les prestations de retraite des régimes universels dominent.

- ***Le groupe le plus vulnérable se compose des femmes seules d'âge plus avancé (70 ans ou plus)***, qui continuent de dépendre énormément des régimes de retraite universels (SV/SRG, RPC/RRQ), lesquels contribuent à 69 p. 100 de leur revenu (comparativement à 61 p. 100 dans le cas des hommes seuls du même groupe d'âge). Les prestations des programmes SV/SRG sont particulièrement importantes, puisqu'elles comptent pour 47 p. 100 de leur revenu (par rapport à 36 p. 100 chez les hommes seuls).

Principaux changements relatifs à l'utilisation des régimes de retraite privés et universels et d'autres sources de revenu entre 1989 et 1995 :

- ***Entre 1989 et 1995, on constate généralement une diminution de l'importance des programmes SV/SRG/AC pour tous les groupes d'âge et une augmentation de la proportion du revenu provenant du RPC/RRQ.*** La part du RPC/RRQ est passée de 18 p. 100 à 24 p. 100 chez les femmes seules âgées de 65 à 69 ans, de 22 p. 100 à 27 p. 100 chez les hommes seuls du même groupe d'âge, de 12 p. 100 à 21 p. 100 chez les femmes seules de 70 ans ou plus, et de 19 p. 100 à 25 p. 100 chez les hommes seuls du même groupe d'âge. Des tendances semblables s'observent chez les couples.

- ***Les régimes de retraite privés (RPA, RÉER) en tant que source de revenu ont augmenté en importance pour bien des groupes d'âge plus avancé.*** Les augmentations varient entre trois et six points chez les femmes seules et les couples de plus de 65 ans et chez les hommes seuls de plus de 70 ans. L'importance de cette source de revenu a diminué légèrement dans le cas des hommes seuls âgés de 60 à 64 ans et de 65 à 69 ans et dans le cas des femmes seules âgées de 60 à 64 ans. Les diminutions atteignent à peine plus d'un point chez les hommes seuls âgés de 65 à 69 ans et quatre points chez les hommes de 60 à 64 ans. Dans le cas des femmes seules âgées de 60 à 64 ans, on observe une baisse d'environ un point.

- ***Entre 1989 et 1995, la proportion du revenu d'emploi a diminué chez la plupart des groupes de 60 ans ou plus, ce qu'on peut vraisemblablement attribuer à l'évolution de l'économie au cours de cette période plutôt qu'à des changements concernant les comportements en matière de retraite ou les caractéristiques du système de retraite.*** Font exception à la règle les hommes seuls âgés de 60 à 64 ans et de 65 à 69 ans, chez qui la proportion du revenu d'emploi a augmenté de six points et d'environ un point, respectivement.

- ***On observe également un changement dans le cheminement menant à la retraite : en effet, un nombre beaucoup plus élevé d'hommes âgés de 55 à 64 ans ne se disent ni employés ni à la retraite, tandis qu'une proportion importante des membres de ce groupe sont à la recherche d'un emploi.***

5.3 Effets de l'accumulation du patrimoine de retraite

Pour les travailleurs âgés, quelles sont les incitations et les contre-incitations à la retraite qui découlent du fait de combiner les prestations de retraite des régimes privés et universels?

L'analyse des incitations à la retraite[2] est fondée sur les travaux de simulation de Gruber, qui a examiné les incitations à la retraite des régimes universels au Canada[3], et sur les travaux connexes réalisés par Pesando, Gunderson et Hyatt du côté des régimes de retraite privés de type RPA à prestations déterminées[4]. L'examen porte sur diverses caractéristiques des régimes de retraite qui influent sur la retraite anticipée, d'après une mesure de l'accumulation du patrimoine de retraite, ou de l'accumulation de droits à retraite qui peuvent accroître la probabilité d'une retraite au cours de certaines années. L'analyse s'applique à un ensemble nécessairement simplifié de scénarios de référence qui peuvent ne pas être typiques. Plus particulièrement, l'analyse part de l'hypothèse qu'un homme dont la conjointe n'a jamais travaillé continue de travailler sans interruption en touchant 1, 1,5, 2 et 0,10 fois un salaire médian. Pour ce qui est des régimes de retraite

---

2 Voir le document d'information de SPR rédigé par Morley Gunderson et Doug Hyatt, intitulé « Simulations des effets d'incitation à la retraite des régimes privés et universels », 2001.

3 Voir J. Gruber, « Incitatifs gouvernementaux liés à la retraite au Canada », Massachusetts Institute of Technology, 1998.

4 Voir J. Pesando, J.D. Hyatt et M. Gunderson, « Early Retirement Pensions and Employee Turnover », *Research in Labour Economics*, 1992, vol. 13, p. 321-337.

privés, l'accent est mis sur les travailleurs qui participent à des RPA à prestations déterminées de divers types (moins de la moitié de la population active).

- Les simulations des régimes de retraite illustrent à quel point le système des régimes de retraite privés et universels au Canada donne lieu à une série complexe de taux d'accumulation du patrimoine de retraite[5] à différents âges pour les retraités récents qui ont toujours travaillé. L'accumulation positive ou négative du patrimoine de retraite prend la forme d'une subvention ou d'un impôt implicite à l'égard du revenu gagné dans une année particulière. On pourrait s'attendre à ce que les incitations ou les contre-incitations financières qui en résultent aient des répercussions importantes sur la décision de départ à la retraite. L'accumulation du patrimoine de retraite et les incitations financières qui y sont associées varient en fonction de divers facteurs tels que le salaire du particulier, les caractéristiques institutionnelles des régimes privés d'employeur (RPA) à prestations déterminées, les suppléments de transition (exemption de la réduction à des fins de coordination du RPC/RRQ et des régimes privés de retraite), ainsi que les subventions à la retraite anticipée et à la retraite spéciale. Lorsque nous avons estimé l'accumulation du patrimoine de retraite et les incitations financières s'y rattachant pour certains ménages[6*] assujettis à un ensemble restreint de conditions, les conclusions suivantes sont ressorties :

  — Dans le cadre des régimes privés « de base » (RPA à prestations déterminées) non assortis de suppléments de transition ni de dispositions de retraite anticipée ou de retraite spéciale, l'accumulation a tendance à augmenter selon l'âge, mais elle retombe abruptement à zéro à l'âge normal de la retraite à 65 ans. Cette tendance constitue éventuellement une incitation à continuer de travailler jusqu'à la retraite à 65 ans. L'accumulation des prestations de retraite dans les régimes privés peut être substantielle, s'établissant autour de 20 p. 100 du salaire annuel entre 55 ans et 65 ans, pour une large fourchette de revenus, ce qui équivaut à une subvention moyenne de 20 p. 100 sur un plus grand nombre d'années de travail.

  — Les régimes de retraite privés (à prestations déterminées) qui offrent des suppléments de transition du RPC et des dispositions de retraite anticipée subventionnée et de retraite spéciale ont tendance à créer d'importants pics positifs dans l'accumulation du patrimoine de retraite aux dates où ces suppléments ou dispositions entrent en vigueur. De tels pics, suivis d'une diminution de l'accumulation, qui peut même devenir négative, représentent des incitations financières à travailler jusqu'à la date repère, puis à prendre une retraite anticipée.

---

5 L'accumulation des prestations se définit comme l'augmentation annuelle du patrimoine des prestations de retraite après une année de travail de plus, si le travailleur prend sa retraite à la fin de cette même année. L'accumulation est exprimée en pourcentage des gains annuels au cours de l'année. Elle n'est pas additive, puisque le travailleur doit prendre sa retraite à la fin de l'année pour y avoir droit.

6* Voir la note 1

— Même si les petits salariés accumulent, dans le cadre des régimes privés, un patrimoine de retraite plus faible dans l'ensemble, puisqu'il dépend de leur salaire, leur patrimoine de retraite relatif (exprimé en pourcentage du salaire) est assez semblable à celui des employés qui gagnent un salaire élevé.

— ***Compte tenu des hypothèses des scénarios de référence, l'effet combiné des régimes privés et universels (RPA à prestations déterminées) pourrait inciter les travailleurs à prendre leur retraite peu après 60 ans afin de maximiser le patrimoine accumulé***[7]. Dans le cas de ces travailleurs de référence, les éventuelles contre-incitations (accumulation négative) découlant des régimes universels, surtout après 60 ans, s'exercent dans le sens opposé des incitations des régimes privés (accumulation positive) pour les employés qui participent à un régime de base à prestations déterminées sans « dispositions de retraite anticipée ou de retraite spéciale » à un âge avancé, mais elles ne sont pas suffisantes pour neutraliser les incitations des régimes privés. L'accumulation totale du patrimoine de retraite demeure positive au moins jusqu'autour de 65 ans, moment où elle devient substantiellement négative à cause de certains aspects des régimes universels, particulièrement l'examen du revenu qui s'applique au SRG et à l'AC dans le cas des personnes âgées à faible revenu.

— Dans le cas des régimes privés offrant des dispositions de « retraite subventionnée et retraite spéciale », l'accumulation combinée du patrimoine de retraite peut être très importante et positive, ou atteindre un pic à 55 ans et à 60 ans, et devenir négative après 60 ans. Elle devient négative à 64 ans dans les régimes privés assortis uniquement d'une disposition de « retraite anticipée subventionnée ». Après 60 ans, l'accumulation négative dans les régimes universels accroît l'effet d'incitation à la retraite des régimes privés.

— ***L'effet d'incitation à la retraite des régimes privés et des régimes universels combinés est particulièrement important chez les petits salariés récemment retraités***, puisqu'ils sont plus susceptibles de connaître une baisse rapide de l'accumulation, et surtout une accumulation négative plus importante des prestations des régimes universels (SV/SRG/AC), s'ils continuent à travailler. Au-delà de 65 ans, des impôts implicites aussi élevés que 50 p. 100 sont perçus sur l'emploi rémunéré, surtout parce que les petits salariés font face à des mesures de récupération fiscale considérables[8] dans le cadre des régimes universels fondés sur un examen du revenu (SRG/AC) s'ils continuent de gagner un revenu.

---

7 Comme nous l'avons déjà indiqué, les estimations relatives aux régimes universels s'appliquent au travailleur qui n'a pas profité de la disposition d'exclusion associée aux années de faible rémunération ou de rémunération nulle.

8 La récupération au titre des programmes SRG/AC désigne le fait que, pour chaque dollar de prestation du RPC ou d'un régime de retraite privé, les prestations des programmes SRG/AC sont réduites de 50 cents. Cette disposition s'applique aux retraités à faible revenu.

— ***L'accumulation du patrimoine dans les régimes de retraite privés peut être nulle après le maximum d'années de service, qui survient à 65 ans dans le modèle des régimes privés, et elle peut être substantiellement négative dans les régimes privés et universels combinés à cet âge, sans aucune prestation de retraite spéciale ou anticipée ni supplément de transition du RPC.***

— Dans le cas d'un particulier né en 1930 qui a travaillé de façon continue pendant 30 ans au salaire médian (et dont la femme, qui est de trois ans plus jeune, n'a jamais travaillé), l'accumulation positive du patrimoine dans les régimes privés et universels (soit une subvention implicite à la poursuite du travail) atteint un point culminant de 73 p. 100 à l'âge de 55 ans avec un supplément de transition du RPC seulement. Par comparaison, pour le même particulier bénéficiant d'une retraite anticipée subventionnée ou d'une retraite spéciale, l'accumulation positive du patrimoine ou l'effet de subvention atteint un sommet de 177 p. 100 à l'âge de 60 ans. Par la suite, il y a un effet négatif d'accumulation du patrimoine de retraite (c.-à-d. un impôt implicite) sur le revenu d'une autre année de travail de 37 p. 100 à l'âge de 61 ans et de 67 p. 100 à l'âge de 65 ans. Cependant, pour ce même particulier, l'accumulation positive du patrimoine dans les régimes privés et universels atteint un maximum de seulement 18 p. 100 à l'âge de 55 ans lorsqu'il n'y a pas de supplément de transition du RPC et que le régime privé ne comporte pas de dispositions de retraite anticipée subventionnée ou de retraite spéciale. Après une diminution, l'accumulation du patrimoine passe à 16 p. 100 à 63 ans. Ces effets tombent ensuite à zéro à 65 ans[9].

— ***Les RÉER et les régimes privés (RPA) à cotisations déterminées n'ont pas ces effets d'incitation à la retraite.*** On n'y retrouve pas les mesures de récupération des prestations de retraite qui existent dans les régimes universels fondés sur un examen du revenu, pas plus qu'on n'y retrouve les dispositions de retraite anticipée et de retraite spéciale des régimes privés à prestations déterminées. Ainsi, même si l'accumulation dans les RÉER est importante pour les personnes dont le revenu de préretraite est plus élevé, elle n'atteint pas de sommet dans l'accumulation du patrimoine de retraite qui influencent la décision de partir à la retraite à des âges particuliers pour un grand nombre de quasi-retraités.

Il y a, à l'échelle internationale, un nombre limité d'analyses comparatives des effets d'accumulation du patrimoine dans les régimes universels. Dans beaucoup de pays[10], les effets d'accumulation du patrimoine de retraite à un âge avancé représentent une considération importante dans la décision de départ à la retraite. Le Canada se compare favorablement aux autres pays en ce qui concerne les contre-incitations à la poursuite du travail à un âge avancé. L'une des mesures utilisées, soit l'impôt implicite des programmes de sécurité sociale qui s'applique à la poursuite du travail entre 55 ans et

9 Bien entendu, les effets d'incitation réels dépendent des choix qui s'offrent au particulier, des modalités de son régime et de ses antécédents de travail.

10 Voir Organisation de coopération et de développement économiques. *Préserver la prospérité dans une société vieillissante* (chapitre 3 — Vieillissement démographique, marché du travail et décision de départ à la retraite). 1998.

69 ans, semble indiquer que les contre-incitations au travail au Canada comptent parmi les plus faibles du monde industrialisé, n'étant que légèrement plus mordantes que celles qu'on trouve aux États-Unis, au Japon et en Suède, mais beaucoup moins que celles qui ont cours dans la plupart des pays d'Europe de l'Ouest[11].

Le système des régimes de retraite privés et universels devrait être considéré non seulement comme une forme d'épargne-retraite, mais également comme un système comportant un ensemble éventuellement important d'incitations qui peuvent influer sur les décisions de départ à la retraite. Notre analyse n'a pas permis d'évaluer dans quelle mesure le système de revenu de retraite influe sur le caractère général de ces incitations et sur la décision de partir à la retraite.

Il faut souligner que l'accumulation du patrimoine de retraite ne représente que l'une des mesures des éventuelles incitations à la retraite. Par exemple, même lorsque l'accumulation du patrimoine est faible ou négative, le taux de remplacement du revenu peut être tellement bas qu'il encourage fortement la poursuite du travail. De plus, d'autres facteurs jouent un rôle dans la décision de départ à la retraite.

5.4 Analyse empirique des facteurs influant sur la planification de la retraite

Aux fins de cette analyse, nous nous sommes appuyés sur les données et les méthodes économétriques du cycle 9 de l'ESG de 1995 de Statistique Canada, pour ce qui est de l'évolution des tendances de la retraite au Canada. Cette partie de l'évaluation consiste à examiner l'importance d'un vaste éventail de facteurs influant sur la décision de retraite « prévue »[12] et « réelle »[13] des Canadiens. Ces facteurs comprennent le sexe, l'instruction, l'âge, l'état de santé, la situation du conjoint, la profession, les autres revenus, la région et le secteur d'activité. Néanmoins, les données ne permettent pas une évaluation systématique détaillée de la contribution relative de l'ensemble des facteurs à la décision de retraite réelle[14]. Voici les principaux résultats :

- Après neutralisation d'autres variables clés, nous constatons très peu de différence entre les hommes et les femmes au chapitre des âges « prévus » de la retraite. Les hommes travaillent légèrement plus longtemps (0,8 an).

---

11 Voir Jonathan Gruber et David Wise, éd., *Social Security Programs and Retirement Around the World*, A National Bureau of Economic Research Conference Report, Chicago et Londres : The University of Chicago Press, 1999.

12 L'âge « prévu » de la retraite est tiré du sous-échantillon du cycle 9 de l'ESG formé des (1 518) personnes âgées de plus de 45 ans qui, en 1994, avaient l'intention de prendre leur retraite. Cependant, il se pourrait que l'âge réel de la retraite de ces personnes soit différent à un moment donné.

13 L'âge « réel » de la retraite est basé sur le sous-échantillon du cycle 9 de l'ESG formé des (514) personnes âgées de plus de 45 ans dont la principale activité en 1989 était l'exercice d'un emploi et qui ont pris leur retraite entre 1990 et 1994.

14 Cette analyse est partielle et indicative. Par exemple, à l'heure actuelle, les bases de données ne fournissent pas suffisamment de détails permettant d'intégrer directement à l'analyse économétrique les différentes caractéristiques d'incitation à la retraite des régimes de retraite d'employeur s'appliquant à différentes catégories de travailleurs.

- ***L'âge « prévu » de la retraite augmente continuellement en fonction de l'âge, ce qui fait ressortir le fait que les jeunes travailleurs ont manifestement l'intention de prendre leur retraite à un plus jeune âge que ne le prévoient leurs aînés.*** Les travailleurs âgés de 65 à 69 ans ont l'intention de quitter neuf ans après les travailleurs âgés de 45 à 49 ans.

- L'âge « prévu » de la retraite s'accroît généralement en fonction de l'instruction, surtout dans le cas des diplômés d'université, qui préfèrent continuer de travailler et ainsi différer leur retraite.

- Les gens ayant un conjoint prévoient généralement de prendre leur retraite avant les autres. De plus, ils sont plus susceptibles d'être retraités si leur propre conjoint l'est déjà, ce qui illustre la complémentarité des décisions de retraite au sein des ménages.

- Les gens en bonne ou en excellente santé sont enclins à continuer de travailler, reportant ainsi leur retraite, et ils sont moins susceptibles d'être déjà à la retraite, ce qui semble indiquer que la mauvaise santé peut être un important facteur d'incitation à la retraite.

- Les gens exerçant des professions de grand prestige prévoient également de prendre leur retraite avant ceux qui exercent des professions de moindre influence; ainsi, les probabilités de retraite des premiers sont plus grandes.

- Les constatations au sujet des facteurs influant sur la décision de retraite « réelle » (ou la probabilité de retraite) sont généralement conformes à celles qui ont trait à l'âge prévu de la retraite[15].

- Une fois prises en compte les autres variables que l'on croit influer sur la décision de retraite, on ne voit guère de variation de l'âge prévu et des probabilités de retraite entre les provinces. Les habitants des provinces de l'Atlantique prévoient généralement de prendre leur retraite le plus tôt, ce qui pourrait bien s'expliquer par les possibilités moindres d'emploi dans cette région.

Bien que les résultats des simulations du patrimoine de retraite fassent ressortir l'importance éventuelle des incitations financières du système combiné des régimes de retraite privés et universels, les résultats statistiques donnent à penser que ces éventuels effets d'incitation pourraient agir sur l'âge prévu de la retraite et la décision de retraite réelle. C'est ce que confirment les indications indirectes plutôt que causales que voici, qui soulignent l'importance des dispositions des régimes privés en particulier :

- Les données sur l'âge « prévu » de la retraite montrent des pointes importantes aux mêmes âges (55 ans ou 60 ans) que ceux auxquels correspondent les pics de l'accumulation des prestations dans les régimes de retraite d'employeur du scénario de référence.

---

15 La mesure de l'âge prévu de la retraite est vraisemblablement une mesure plus fiable des intentions de la population des candidats à la retraite, étant donné que les gens déjà à la retraite ne figurent pas dans l'ensemble de données concernant les candidats à la retraite.

- Pour les gens qui participent à un régime de retraite d'employeur, l'âge prévu de la retraite est de 1,3 an inférieur à celui des non-participants.

- Les personnes âgées de 45 ans ou plus qui participent à un régime de retraite d'employeur sont plus de 20 p. 100 plus susceptibles de prendre leur retraite que les non-participants[16].

- Si les hommes sont plus susceptibles de prendre leur retraite (5 p. 100), c'est peut-être qu'ils ont de meilleures chances que les femmes d'avoir accumulé des droits à retraite au titre de régimes privés et du RPC/RRQ, ainsi que des augmentations salariales basées sur l'ancienneté, d'où l'attrait de la retraite anticipée dans le cadre des régimes (fin de carrière) à prestations déterminées.

L'analyse statistique fournit des indications indirectes de l'effet possible d'incitation à la retraite des régimes privés à prestations déterminées (découlant des dispositions de retraite anticipée, spéciale ou différée) et des régimes universels complémentaires. Comme il en a été question précédemment, les dispositions de retraite anticipée ou spéciale produisent de grands pics d'accumulation de droits à retraite aux âges de première application de ces droits, soit de façon générale à 55 ans et à 60 ans respectivement, ce qui constitue une incitation à la retraite à ces âges repères. En prenant sa retraite avant ces âges, un particulier se trouverait à renoncer à l'accumulation des droits à la retraite, et il n'acquérerait aucun droit supplémentaire en la prenant après.

Ces indications sont indirectes du fait que les données disponibles ne permettent pas d'intégrer les différentes caractéristiques des régimes de retraite d'employeur aux estimations des déterminants de la décision de départ à la retraite. Les renseignements dont nous disposons semblent néanmoins indiquer que les régimes de retraite d'employeur pourraient faciliter et encourager une retraite anticipée, grâce à la sécurité financière qu'ils procurent et aux incitations qu'ils engendrent.

5.5 Autres aspects connexes à l'étude

D'autres aspects sont examinés de façon plus sommaire. Bien que cet examen ne représente pas une évaluation complète de chacun de ces aspects, il donne certaines indications pouvant donner lieu à l'approfondissement des recherches.

Le système des régimes de retraite privés et universels et ses éléments constituants prévoient-ils des mesures d'interfinancement entre les générations, entre les tranches de revenu et selon le sexe?

Dans le système des régimes de retraite privés, ***les subventions intergénérationnelles entre les différents groupes d'âge*** ne seront vraisemblablement pas substantielles, puisque les prestations de retraite font partie du régime de rémunération globale. Dans la mesure

16 Il est de 2,4 ans inférieur à celui des personnes ne participant pas à un régime de retraite d'employeur si l'on répartit les gens pour qui la retraite est exclue sur les âges de retraite ultérieurs en fonction du reste de leur espérance de vie.

où les régimes de retraite à prestations déterminées comportent des subventions, celles-ci devraient être considérées comme des subventions intertemporelles au cours de la vie d'un travailleur donné. Il ne s'agit pas de subventions intergénérationnelles applicables à différents travailleurs de différents âges. Il pourrait y avoir des pertes ou des gains fortuits *ex post* (postérieurs), selon le rendement de la caisse de retraite sur le marché, et ces pertes ou ces gains pourraient être répartis parmi différentes générations de travailleurs. Néanmoins, il n'y a généralement pas de subventions intergénérationnelles *ex ante* (antérieures).

Les généreuses primes de retraite anticipée, par exemple, ne représentent peut-être pas autant un transfert des jeunes travailleurs aux travailleurs âgés qu'une solution de rechange aux augmentations salariales attribuables à l'ancienneté ou au versement continu d'une rémunération différée ou de prestations de santé plus généreuses — tous des éléments dont les travailleurs âgés profiteraient autrement. Dans le cadre des régimes à prestations déterminées, les prestations représentent simplement une proportion des gains.

Dans les régimes de retraite privés à cotisations déterminées, il n'y a aucune subvention intergénérationnelle directe apparente puisque les bénéficiaires reçoivent essentiellement ce que leur cotisation a rapporté sur le marché.

Il existe une exception manifeste dans les milieux syndicalisés où sont offerts des régimes à prestations forfaitaires déterminées. Les prestations qui s'accumulent dans le cadre de ces régimes sont souvent calculées sous forme de montant forfaitaire mensuel et en fonction des années de service. Dans ce cas-ci, les subventions intergénérationnelles pourraient être plus substantielles et favoriser les travailleurs âgés, puisque les politiques syndicales sont souvent beaucoup plus influencées par le syndiqué votant médian, qui est susceptible d'être plus âgé et de s'intéresser aux caractéristiques des régimes de retraite.

Les transferts intergénérationnels constituent une caractéristique essentielle et inévitable de l'adoption d'un régime de retraite universel par répartition comme le RPC, tel qu'il a été conçu à l'origine. Ces transferts découlent du fait que les premières générations de cotisants au RPC ont versé un taux inférieur pendant des périodes plus brèves[17] pour toucher des prestations semblables. Selon les projections, cet effet du RPC, régime rapidement instauré qui repose essentiellement sur le financement par répartition, devait se poursuivre au-delà de 2030 selon les règles antérieures, mais les mesures législatives adoptées en 1997 prévoient la cessation des accroissements du taux de cotisation d'ici 2003, à l'atteinte du « taux d'équilibre » de 9,9 p. 100. Toutefois, les programmes du filet de sécurité sociale (SV/SRG/AC) et le RPC obligatoire et contributif réduisent par ailleurs le risque d'éprouver des difficultés financières personnelles à la vieillesse, ce qui favorise la productivité des travailleurs, l'activité commerciale et la croissance économique[18].

17 Cela ne s'applique qu'aux cotisants qui étaient âgés de 18 ans avant 1966. L'instauration progressive est complète dans le cas des cotisants qui atteindront l'âge de 65 ans après 2011.

18 On traite de la justification de ces transferts dans le rapport d'évaluation des prestations de retraite de la phase I du RPC (juillet 1995).

Bien entendu, il existe bien d'autres transferts intergénérationnels, tant dans les dépenses publiques que dans les transferts privés (p. ex., des parents à leurs enfants ou à leurs héritiers). Il est difficile de déterminer l'importance exacte de tout transfert intergénérationnel (dans ce cas-ci, des jeunes travailleurs aux travailleurs âgés) associé aux régimes universels de retraite puisque tout dépend des cotisations versées à vie et des prestations prévues, lesquelles changent[19].

Les régimes enregistrés d'épargne-retraite (RÉER) peuvent comporter des transferts intergénérationnels puisqu'ils confèrent un avantage fiscal aux générations actuelles qui font usage des RÉER. Toutefois, le gouvernement fédéral et la province réalisent d'importantes recettes fiscales liées aux prélèvements sur les RÉER au moment de la retraite des cotisants.

Il y a ***interfinancement par tranche de revenu*** dans le cas des RÉER du fait que les personnes à revenu élevé tendent à en faire un plus grand usage et qu'elles profitent plus de l'avantage fiscal étant donné leur tranche d'imposition supérieure. Dans le cas des régimes de retraite privés, il est peu probable qu'il y ait des mesures d'interfinancement substantielles par rapport à la tranche de revenu. Dans le cadre des régimes à cotisations déterminées, les bénéficiaires reçoivent ce que leur régime gagne sur le marché, bien que les RPA (comme les RÉER) soient des placements avantageux sur le plan fiscal qui supposent des transferts interpersonnels aux personnes qui y cotisent.

Les régimes à prestations forfaitaires déterminées qui prédominent dans le secteur syndicalisé peuvent donner lieu à un interfinancement entre les tranches de revenu, puisque la prestation forfaitaire représente une proportion relative de la rémunération qui est plus élevée pour un petit salarié que pour un gros salarié participant au même régime de retraite.

Quant aux régimes de retraite universels, il peut y avoir certaines mesures d'interfinancement par tranche de revenu même si les prestations générales du RPC/RRQ sont fondées sur la rémunération. Bon nombre des caractéristiques des régimes de retraite universels sont intentionnellement progressives, de façon que des prestations non proportionnelles soient versées aux personnes à faible revenu.

Les régimes à cotisations déterminées ne prévoient ***aucun interfinancement selon le sexe*** puisque la prestation est fondée sur le rendement des cotisations sur le marché. Toutefois, les régimes à prestations déterminées (qu'il s'agisse de régimes à prestations forfaitaires ou de régimes fondés sur la rémunération) peuvent prévoir ce genre de subvention. Il se peut que les femmes présentant des antécédents de travail semblables à ceux des hommes bénéficient de ces régimes de façon non proportionnelle, puisque leur espérance de vie résiduelle est supérieure à celle des hommes. Elles peuvent s'attendre à toucher des prestations de retraite en plus des prestations de conjoint survivant pendant une plus longue période. Toutefois, bien des femmes sont plus susceptibles que les hommes

[19] Le RPC, tel qu'il a été restructuré par les mesures législatives de 1997, prévoit que les taux de cotisation demeureront constants et quasi-constants entre les générations.

d'accumuler moins de droits à pension en raison d'une rémunération moindre que celle des hommes. La nature exacte de tout interfinancement n'a cependant pas été corroborée, puisque tout dépend des cotisations personnelles qui varient au sein des cohortes d'âge ainsi que des prestations issues des régimes de retraite.

Pour ce qui est des régimes universels, des différences semblables s'observent entre les hommes et les femmes. Les femmes sont plus susceptibles d'occuper des emplois non conventionnels (p. ex., emplois à temps partiel, emplois temporaires ou travail indépendant), qui, bien souvent, n'offrent pas de protection en matière de pension. En outre, leur rémunération inférieure et leur expérience de travail moindre signifient qu'elles touchent des prestations moins élevées du RPC/RRQ. Toutefois, les femmes sont susceptibles de recevoir des prestations pendant plus longtemps en raison de leur espérance de vie supérieure, et il se peut que des prestations de conjoint survivant s'y ajoutent à un moment donné. Qui plus est, étant donné leur niveau de revenu inférieur, elles sont plus susceptibles d'avoir droit aux prestations fondées sur un examen du revenu (SRG, allocation au conjoint et aide sociale provinciale)[20]. En ce sens, le SRG peut être considéré comme une mesure d'interfinancement au profit des membres de la société qui sont plus démunis.

Les travailleurs âgés recouvrent-ils ce qu'ils investissent dans le système de revenu de retraite? Qu'en sera-t-il au cours des années à venir?

Les retraités actuels et, dans une moindre mesure, les travailleurs âgés actuels (ayant plus de 50 ans) obtiennent généralement un rendement relativement élevé à l'égard de leurs cotisations au RPC/RRQ lorsqu'on considère ces dernières comme un placement. Cela s'explique surtout du fait que le RPC et le RRQ sont des régimes par répartition et que les premiers bénéficiaires, qui ont cotisé pendant aussi peu que dix ans à ces programmes, ont pu en tirer des prestations intégrales[21].

Les montants que les travailleurs âgés et les retraités tirent de leurs placements dans les RPA et les RÉER reposent entièrement sur le genre de RPA (la formule de calcul des prestations), les choix de placement et les rendements des RÉER. Cela dépendrait également de leur régime de travail et des caractéristiques de leurs gains.

---

20 Ce dernier effet ne devrait cependant pas être considéré comme une mesure d'interfinancement en faveur des femmes. C'est plutôt leur niveau de rémunération généralement inférieur qui les rend davantage admissibles aux fins de ces genres de transferts fondés sur un examen du revenu.

21 Dans le cas des travailleurs nés en 1929, le taux interne de rendement absolu (déduction faite de l'inflation ou de la croissance des prix à la consommation) des cotisations au RPC s'établissait à 10,1 p. 100, tandis que le taux interne de rendement s'élevait à 4,9 p. 100, à 2,5 p. 100 et à 1,9 p. 100 dans le cas des personnes nées en 1948, en 1968 et en 1988, respectivement, et ce, après avoir pris en compte les augmentations du taux de cotisation découlant des modifications apportées au RPC en 1998, qui auront pour effet de porter les taux de cotisation de 5,85 p. 100 en 1997 à 9,9 p. 100 en 2003. Voir Bureau du surintendant des institutions financières, *Régime de pensions du Canada : Seizième rapport actuariel*, septembre 1997. Les membres des générations plus jeunes auraient été moins susceptibles de recouvrer au cours des années à venir ce qu'ils ont investi dans le système de revenu de retraite, n'eût été des récentes modifications apportées au RPC qui avaient pour objectif d'en renforcer le financement, d'en améliorer les pratiques d'investissement et d'en atténuer les coûts (documents budgétaires du gouvernement fédéral, 24 février 1998).

Quel est le degré de neutralité actuarielle du système des régimes de retraite privés et universels à différents âges de retraite?

Il y a transferts substantiels du patrimoine de retraite aux personnes prenant une retraite anticipée ou spéciale, lorsque les rajustements actuariels apportés aux régimes privés de retraite à prestations déterminées ne suffisent pas à compenser le fait que le bénéficiaire touche les prestations plus tôt et pendant plus longtemps.

Les subventions sont particulièrement prononcées dans le cas des régimes à prestations déterminées qui offrent des dispositions de retraite spéciale (en général vers l'âge de 60 ans), lorsqu'il n'y a aucune réduction actuarielle et que le bénéficiaire touche des prestations non réduites à cet âge.

Les prestations du RPC et du RRQ sont, respectivement depuis 1987 et 1984, payables à l'âge de 60 ans sous réserve d'une réduction actuarielle, pourvu que le bénéficiaire « ait dans une large mesure cessé de travailler »[22]. Les prestations du RPC peuvent être retardées jusqu'à l'âge de tout au plus 70 ans, auquel cas les prestations annuelles font l'objet d'une augmentation actuarielle destinée à compenser le fait que le bénéficiaire les touche plus tard et pendant une période plus courte. D'autres régimes de retraite, comme les RÉER et les régimes à cotisations déterminées, n'ont aucune incidence actuarielle. Comme l'âge d'admissibilité aux fins de la SV est fixe, aucun effet actuariel ne peut être imputé.

La conception du système des régimes de retraite privés et universels cadre-t-elle avec un âge normal de la retraite à 65 ans?

Le fait que l'accumulation du patrimoine de retraite peut être nulle ou négative à l'âge de 65 ans dans les régimes de retraite privés, et négative au même âge dans les régimes universels chez les personnes qui ont droit au SRG, porte à croire que le système de revenu de retraite peut décourager les personnes à faible revenu qui souhaitent continuer à travailler et repousser leur retraite après l'âge de 65 ans. Selon les constatations, bien que l'âge prévu de la retraite le plus répandu demeure 65 ans, seulement environ le cinquième des travailleurs comptent quitter la vie active à cet âge. Les projets de retraite de la vaste majorité des gens sont prévus à d'autres âges, notamment 55 ans, 60 ans et même au-delà de 65 ans. Il ressort également de l'analyse que 55 ans a remplacé 65 ans comme l'âge prévu de la retraite le plus répandu chez les jeunes gens. Dans l'ensemble, l'âge prévu de la retraite est prévu beaucoup plus tôt chez les jeunes travailleurs.

Toutefois, certains groupes préfèrent une retraite différée, ou du moins une retraite flexible, ce qui risque d'aller à l'encontre des incitations des régimes privés et, en particulier, de certains aspects du système des régimes de retraite universels qui peuvent pénaliser la poursuite de l'emploi. Ainsi, l'examen du revenu appliqué au revenu gagné qui provient des programmes universels SRG et AC ne cadre peut-être pas avec l'éventuel

22 Dans ce cas, le revenu d'emploi doit être inférieur aux prestations maximales du RPC/RRQ payables à l'âge de 65 ans. Le rajustement des prestations en fonction du nombre d'années de service s'élève à 0,5 p. 100 par mois, étant à la hausse entre le 65e et le 70e anniversaire, ou à la baisse entre le 60e et le 65e anniversaire.

désir de certains groupes (en particulier les travailleurs âgés à faible revenu) de continuer à travailler à un âge plus avancé. Il pourrait en être de même pour ce qui est de l'obligation d'avoir pratiquement cessé de travailler pour avoir droit au RPC/RRQ avant l'âge de 65 ans. Par conséquent, dans le système des régimes de retraite privés et universels, on pourrait envisager des façons de faciliter — au lieu de décourager — la poursuite de l'emploi à un âge plus avancé, et après la retraite dans le cas où des travailleurs âgés préfèrent demeurer actifs sur le marché du travail. À cette fin, d'autres facteurs devraient entrer en ligne de compte, notamment la justification de l'examen du revenu (mesures de récupération) s'appliquant aux programmes de soutien du revenu de base, tels que le SRG et l'AC, à des fins de ciblage.

Observe-t-on des tendances au chapitre de la conception des régimes de pension agréés, comme le remplacement des régimes à prestations déterminées par des régimes à cotisations déterminées?

Selon les données de Statistique Canada, la transition des régimes à prestations déterminées vers les régimes à cotisations déterminées est négligeable. Une analyse de la participation aux RPA indique que le pourcentage d'employés cotisant à des régimes à prestations déterminées a légèrement baissé, passant de 91 p. 100 au début de 1990 à environ 88 p. 100 au début de 1996[23].

En raison des contraintes actuelles et des éventuelles contraintes en matière de réglementation des régimes à prestations déterminées (p. ex., l'obligation de transférabilité, l'indexation obligatoire, le calcul proportionnel dans le cas des employés à temps partiel, ou l'obligation qu'a l'employeur d'apporter un rajustement actuariel aux prestations de retraite si l'employé repousse la retraite au-delà de l'âge normal de la retraite), les travailleurs pourraient passer à des régimes à cotisations déterminées. Toutefois, les régimes à prestations déterminées demeurent également attrayants en raison de leurs éventuels effets positifs sur la productivité au travail de nombreux employés qui veulent connaître le montant des prestations qu'ils toucheront à la retraite, et de la forte préférence affichée par les syndicats à leur égard.

Dans quelle mesure les régimes de retraite universels peuvent-ils remplacer ce qui pourrait devenir des régimes de pension agréés privés moins généreux?

Le système des régimes universels n'a pas pour objectif de remplacer les prestations des régimes de retraite privés (RPA, RÉER) qui s'avèrent moins généreux. Les régimes universels (RPC/RRQ, SV/SRG/AC) sont conçus pour offrir un revenu minimal auquel peut se greffer un revenu de retraite additionnel provenant d'un régime privé.

23 Statistique Canada, Régimes de pensions au Canada, 1er janvier 1996.

À l'heure actuelle, la portée des RPA privés est incomplète[24]. Toutefois, la capacité du système des régimes de retraite privés d'assurer un revenu de retraite peut être limitée par l'évolution de la nature du travail, en particulier la croissance de l'emploi non conventionnel[25], bien que l'ensemble des travailleurs puissent avoir recours aux RÉER.

Cet état de faits fait ressortir l'importance d'envisager des façons d'éliminer les obstacles qui peuvent empêcher les personnes d'un âge plus avancé de continuer à travailler si elles le peuvent et qu'elles le souhaitent, et de veiller à ce que les personnes occupant un emploi non conventionnel puissent obtenir une protection suffisante dans le cadre d'un régime de retraite privé.

Quelles sont les incidences éventuelles, sur les taux de participation à l'assurance-emploi et le programme d'assurance-emploi en général, des incitations financières à la retraite des régimes privés et universels pour les travailleurs âgés?

Il n'y a aucune incidence manifeste sur le régime d'assurance-emploi. Les personnes qui acceptent les incitations à la retraite anticipée des régimes de retraite privés pourraient bien retourner sur le marché du travail et se retrouver au chômage au moment d'amorcer une recherche d'emploi. Toutefois, ce phénomène est peu susceptible d'être répandu. Le fait de prendre sa retraite à la faveur des incitations financières du système des régimes de retraite signifie, en général, qu'on a les moyens de prendre sa retraite. C'est particulièrement le cas des personnes dont le salaire est élevé. Il se peut que les petits salariés éprouvent le besoin financier de retourner sur le marché du travail et de chercher à continuer de travailler, mais l'incitation financière à le faire peut être limitée étant donné les taux élevés de récupération auxquels ils sont assujettis s'ils gagnent un revenu supplémentaire.

6. Suggestions d'études ultérieures

Au nombre des orientations suggérées en vue des études ultérieures figurent les suivantes :

- **Poursuite du développement des données :** Il importe d'intégrer directement les différentes caractéristiques des régimes de retraite d'employeur aux équations de la décision de départ à la retraite. À cette fin, il faut un ensemble de données qui fournissent des renseignements détaillés sur le genre de régime de retraite privé auquel participe le particulier (p. ex., cotisations déterminées, prestations forfaitaires, fin de carrière), de même que des mesures de la générosité éventuelle des régimes (p. ex., formule de calcul des prestations, dispositions de retraite anticipée et de retraite spéciale, suppléments de transition). En outre, l'ensemble de données devrait

24 Au début de 1996, 34 p. 100 de la population active et 42 p. 100 des travailleurs rémunérés au Canada (c.-à-d. à l'exclusion des travailleurs indépendants dans les entreprises non constituées en société, des travailleurs familiaux non rémunérés et des sans-emploi) participaient à un RPA. Voir Statistique Canada, Régimes de pensions au Canada, nº 74-401XPB au catalogue, janvier 1996.

25 Voir Townson, Monica (1997). Les personnes qui exercent un emploi non conventionnel sont celles qui travaillent à temps partiel, qui occupent plusieurs emplois ou qui travaillent à leur compte.

comprendre des renseignements sur divers facteurs tels que l'âge du particulier, ses gains et ses états de service ouvrant droit à la pension.

L'analyse a fait ressortir la diversité des préférences en matière de retraite : alors que les jeunes prévoient une retraite anticipée, bien d'autres veulent retarder leur retraite et continuer de travailler. Il conviendrait de poursuivre les analyses des incidences de ces diverses préférences. Par exemple, il serait utile d'avoir plus de renseignements sur les obstacles qui empêchent ou découragent les travailleurs âgés et les retraités de continuer de travailler (à temps partiel ou à plein temps), si tel est leur choix.

- **Autres genres d'études :** Des micro-études à portée restreinte pourraient également se révéler utiles. On pourrait, par exemple, examiner de plus près la façon dont les gens songent à la décision de départ à la retraite. Il s'agirait notamment d'examiner dans quelle mesure les gens connaissent les incitations des régimes universels et privés et dans quelle mesure ils en tiennent compte dans la planification de leur retraite.

- **Liens entre les évaluations :** Les orientations précédentes, qui ont été suggérées en vue d'études ultérieures, répondraient également aux besoins courants du ministère en matière d'évaluation, notamment en ce qui a trait aux évaluations prochaines de la SV, du RPC, des systèmes des programmes fédéraux (RPC/SV) et des régimes de retraite privés donnant droit à une aide fiscale (RPA, RÉER). Les questions d'évaluation connexes pourraient comprendre la diversité des préférences liées à la retraite et les incidences de divers modèles de systèmes de régimes de retraite privés et universels sur les préférences des travailleurs âgés sur le plan du travail et de la retraite. Pour ce qui est des considérations relatives aux données, il importe d'examiner au préalable les effets éventuels du développement des données sur l'amélioration de la sensibilité et de l'utilité des évaluations à venir.

7. Sommaire des principales constatations

7. 1 Sources de revenu des retraités et des préretraités

L'emploi demeure la principale source de revenu des gens jusqu'à l'âge de 60 ans, tandis que les prestations de pension de l'État (SV/SRG/AC, RPC/RRQ) constituent la principale source de revenu après l'âge de 65 ans. Parallèlement, l'importance des prestations des régimes de retraite privés augmente nettement après l'âge de 65 ans. Le groupe le plus vulnérable se compose des femmes âgées seules (ayant 70 ans ou plus), qui continuent de dépendre énormément des régimes universels (SV/SRG, RPC/RRQ), le volet SV/SRG représentant 47 p. 100 de leur revenu, comparativement à 36 p. 100 du revenu des hommes seuls.

Il y a eu des changements importants au chapitre de l'utilisation des régimes de retraite privés et universels et d'autres sources de revenu entre 1989 et 1995. En général, l'importance du volet SV/SRG/AC a diminué pour tous les groupes d'âge entre 1989 et 1995, tandis que la part du revenu tiré du RPC/RRQ a augmenté. Le recours à des régimes de retraite privés en tant que source de revenu s'est accrue pour bien des groupes d'âge plus avancé, mais elle a légèrement régressé chez les hommes seuls âgés de 60 à 64 ans

et de 65 à 69 ans et chez les femmes seules âgées de 60 à 64 ans. La proportion du revenu tiré d'un emploi a diminué dans la plupart des groupes de 60 ans ou plus entre 1989 et 1995, sans doute en raison de l'évolution de la conjoncture économique au cours de cette période plutôt que sous l'effet des changements liés au système des régimes de retraite. Faisaient exception à la règle les hommes seuls de 60 à 64 ans et de 65 à 69 ans, dont la part du revenu provenant d'un emploi a légèrement augmenté.

7.2 Effets de l'accumulation du patrimoine de retraite

Dans le cas des régimes privés offrant des dispositions de « retraite subventionnée et de retraite spéciale », l'accumulation combinée du patrimoine de retraite peut être très importante et positive, ou atteint un pic à 55 ans et à 60 ans, et devient négative après 60 ans. L'effet combiné d'incitation à la retraite des régimes privés et universels est particulièrement prononcé chez les petits salariés, surtout du fait que ces derniers sont assujettis à des mesures de récupération dans le cadre des régimes universels fondés sur un examen du revenu (SRG/AC) s'ils continuent de gagner un revenu. L'effet combiné des régimes de retraite universels et des régimes de retraite privés (RPA à prestations déterminées) est généralement d'encourager ou de favoriser la retraite anticipée peu après l'âge de 60 ans.

Les RÊER et les régimes de retraite privés (RPA) à cotisations déterminées n'ont pas ces effets d'incitation à la retraite.

Le système des régimes de retraite privés et universels devrait être considéré non seulement comme une forme d'épargne-retraite, mais également comme un système comportant un ensemble éventuellement important d'incitations qui peuvent influer sur les décisions de départ à la retraite.

7.3 Certains facteurs influant sur la planification de la retraite

L'âge prévu de la retraite augmente continuellement selon l'âge, ce qui fait ressortir le fait que les jeunes travailleurs prévoient de prendre leur retraite plus tôt que leurs aînés. Il n'y a toutefois aucune différence significative entre les hommes et les femmes quant à l'âge prévu de la retraite. Celui-ci augmente en fonction du niveau de scolarité (p. ex., les diplômés d'université comptent travailler plus longtemps), selon que le particulier est en bonne santé et qu'il participe à un régime de retraite d'employeur. Les gens ayant un conjoint prévoient généralement de prendre leur retraite avant les autres. De plus, ils sont plus susceptibles d'être retraités si leur propre conjoint l'est déjà, ce qui illustre la complémentarité des décisions de retraite au sein des ménages.

En outre, l'analyse statistique porte à croire que les éventuelles incitations ou contre-incitations liées au patrimoine de retraite se répercutent sur l'âge prévu de la retraite et sur la décision de retraite effective. L'âge prévu de la retraite présente de grands pics aux âges de 55 ans et de 60 ans, qui correspondent aux pics de l'accumulation des droits à retraite dans les régimes types de retraite d'employeur. Les personnes âgées de 45 ans ou plus qui participent à un régime de retraite d'employeur sont plus de 20 p. 100 plus susceptibles

de prendre leur retraite que les non-participants à un tel régime. Les hommes sont plus susceptibles de prendre leur retraite plus tôt (5 p. 100) que les femmes, ce qui témoigne du fait qu'ils sont plus susceptibles que ces dernières d'avoir accumulé des droits à retraite dans des régimes universels (RPC/RRQ) et privés et obtenu des augmentations de salaire attribuables à l'ancienneté, deux éléments qui rendent la retraite anticipée attrayante aux termes d'un régime fin de carrière.

L'analyse statistique fournit des indications indirectes de l'effet possible d'incitation à la retraite des régimes à prestations déterminées (c.-à-d. des dispositions de retraite anticipée, spéciale ou différée) et des régimes de retraite universels complémentaires.

7.4 Autres aspects à l'étude

- Les subventions intergénérationnelles sont peu susceptibles d'être substantielles dans le cadre des régimes de retraite privés, quoiqu'elles soient dignes d'attention dans les régimes universels. Les effets d'interfinancement sont limités dans le cas des régimes privés, mais significatifs dans certains régimes universels (SRG, AC). Par exemple, les RÉER tendent à assurer davantage de prestations aux groupes à revenu élevé, alors que les programmes SV/SRG/AC et RPC/RRQ garantissent un revenu de base aux personnes à faible revenu. Dans le système des régimes de retraite universels et privés, il se peut que les mesures d'interfinancement selon le sexe soient limitées, parce que les sources éventuelles de ce genre de subventions tendent à s'annuler mutuellement.

- D'après les récentes observations, l'âge « normal » de la retraite à 65 ans n'est plus la norme, et un nombre important de personnes âgées (y compris des retraités) travaillent. En même temps, l'accumulation du patrimoine de retraite est généralement nulle à l'âge de 65 ans dans les régimes de retraite privés et largement négative dans les régimes universels. Cela porte à croire que le système de revenu de retraite décourage les gens de prendre leur retraite au-delà de l'âge de 65 ans, même si certains préfèrent continuer de travailler ou choisissent de le faire. Chez les jeunes, l'âge prévu de la retraite le plus répandu est de 55 ans, plutôt que de 65 ans.

- Il n'y a aucune incidence manifeste sur le régime d'assurance-emploi.

1. Introduction et contexte

1.1 Objectifs et questions stratégiques

Vers la fin de 1997, Développement des ressources humaines Canada a entrepris une évaluation des incitations financières à la retraite des régimes privés et universels. Cette évaluation avait pour objectif d'examiner l'effet éventuel des incitations financières à la retraite des régimes privés et universels, diverses questions connexes, ainsi que leurs incidences sur les programmes s'y rattachant.

L'évaluation a été réalisée par SPR Associates de Toronto, et l'équipe d'évaluateurs était dirigée par Morley Gunderson et Doug Hyatt, du Centre for Industrial Relations de l'Université de Toronto. Cette évaluation s'inscrit dans le cadre d'une série d'études périodiques axées sur la retraite et le travail. Sa généralité est limitée par le fait que l'analyse est basée sur des cas particuliers, qui ne sont pas nécessairement typiques.

Objectifs

L'objectif principal de l'évaluation consiste à examiner les incidences éventuelles des incitations financières à la retraite des régimes privés et universels sur la décision des travailleurs âgés de prendre leur retraite[26]. Nous examinons les incitations ou les contre-incitations financières actuelles à la poursuite du travail ou à la retraite, qui découlent des régimes de retraite privés et universels et du système fiscal. Le système des régimes universels est réputé comprendre la Sécurité de la vieillesse (SV) et le Régime de pensions du Canada ou le Régime de rentes du Québec (RPC/RRQ)[27]. Les moyens de placement-retraite privés comprennent les régimes de pension agréés (RPA) et les régimes enregistrés d'épargne-retraite (RÉER), quoique notre analyse des régimes privés soit surtout axée sur la catégorie des RPA ayant des effets d'incitation ou de contre-incitation.

Cette évaluation s'articule sur les thèmes centraux que voici :

- les éventuelles incitations et contre-incitations à la retraite qu'offrent aux travailleurs âgés les prestations de retraite des régimes privés et universels selon un ensemble restreint de conditions;

- l'importance relative des divers facteurs influant sur la décision de prendre sa retraite;

---

26 Seulement certains travailleurs âgés sont en mesure de choisir le moment où ils prendront leur retraite de façon à pouvoir bénéficier d'une pension tout à fait convenable, alors que d'autres sont contraints de prendre leur retraite et de se contenter de prestations moins que suffisantes. Certains doivent chercher un nouvel emploi. D'autres encore peuvent choisir de prendre une retraite partielle et d'amorcer une nouvelle carrière.

27 Sont exclues de cette analyse les prestations d'invalidité du RPC, bien qu'elles soient réputées servir de « transition vers la retraite » pour certains travailleurs. La raison en est qu'il faudrait examiner l'apport de programmes complémentaires tels que l'indemnisation des accidents du travail, l'aide sociale provinciale et l'assurance-invalidité prolongée privée à cette même fin. Pour la même raison, nous excluons également de cette analyse l'effet des prestations de maladie du régime d'assurance-emploi.

- l'importance relative de différentes sources de revenu pour le niveau de revenu des groupes d'adultes âgés, avant et après la retraite.

Voici quelques autres aspects contextuels examinés dans le cadre de cette évaluation :

- la question de savoir si le système des régimes de retraite privés et universels et ses éléments constituants prévoient des mesures d'interfinancement entre les générations, entre les tranches de revenu et selon le sexe;

- la question de savoir si les travailleurs âgés recouvrent ce qu'ils investissent dans le système de revenu de retraite universel et privé;

- la neutralité actuarielle du système des régimes de retraite privés et universels à différents âges de retraite;

- la cohérence du système des régimes de retraite privés et universels et sa compatibilité avec un âge traditionnel de la retraite à 65 ans, ainsi qu'avec la nécessité de favoriser l'activité continue des travailleurs âgés n'ayant pas encore 65 ans;

- les incidences éventuelles, sur les taux de participation à l'assurance-emploi et sur le programme d'assurance-emploi en général, des incitations financières des régimes de retraite privés et universels pour les travailleurs âgés;

- l'existence de toute tendance relative à la conception des régimes de pension agréés, telle que le remplacement des régimes à prestations déterminées par des régimes à cotisations déterminées;

- la mesure dans laquelle les régimes de retraite universels peuvent remplacer ce qui pourrait devenir des régimes de pension agréés privés moins généreux.

En outre, nous examinons dans ce rapport les orientations futures à adopter dans ce domaine de recherche. En particulier, nous posons la question que voici : « Quelles autres études faut-il réaliser et quelles autres données faut-il réunir pour assurer une orientation stratégique dans ce secteur? »[28]

Questions stratégiques

La décision des travailleurs âgés de se retirer, complètement ou partiellement, du marché du travail a d'importantes incidences sur un vaste éventail de questions stratégiques. L'importance des décisions de départ à la retraite s'amplifiera au cours des années à venir à mesure que les nombreux membres de la génération du baby-boom (nés entre 1947

---

[28] Certaines questions d'évaluation telles que les effets de remplacement du revenu net associés à la pension n'ont pu être abordées en raison des choix de modélisation, de la décision de ne pas employer MAPSIT, qu'on ne jugeait pas approprié à l'objectif principal du travail analytique, et de l'absence de données détaillées sur les régimes de retraite et leurs caractéristiques. Toutefois, nous avons ajouté d'autres analyses, une analyse plus détaillée de régimes de retraite représentatifs et des prestations s'y accumulant, de même qu'une analyse économétrique ou statistique des déterminants de la décision de départ à la retraite.

et 1967) atteindront la plage d'âge où se prennent généralement les décisions de retraite anticipée.

La retraite peut être une forme de partage du travail entre les générations, du fait qu'elle libère des postes et engendre des possibilités de promotion au profit des jeunes travailleurs. Toutefois, la retraite réduit également le niveau d'expérience de la main-d'œuvre. La récente réduction des effectifs survenue dans bon nombre d'organisations, souvent sous forme de programmes de retraite anticipée, nous incite à remettre en question la viabilité de cette approche dans la mesure où elle occasionne la perte de gens de grand talent ayant à leur actif des réseaux et des connaissances propres à l'entreprise. En outre, les perspectives de pénuries imminentes de main-d'œuvre pourraient accroître les possibilités de travail pour les travailleurs âgés, en particulier si leurs préférences personnelles à l'égard de la semi-retraite concordent avec les besoins des employeurs en matière de main-d'œuvre souple.

À la retraite de l'imposante cohorte des membres de la génération du baby-boom, il se pourrait aussi qu'on se préoccupe davantage des coûts liés au soutien de leur revenu de retraite, aux soins de santé et à d'autres aspects du vieillissement. Ces préoccupations financières seront exacerbées par l'espérance de vie plus longue et par l'accroissement plutôt lent de la main-d'œuvre découlant de la baisse de natalité (dans la mesure où celle-ci n'est pas compensée par des politiques futures en matière d'immigration).

Les préoccupations à l'égard de la pension de l'État constituaient un facteur important des réformes du Régime de pensions du Canada (RPC) et du Régime de rentes du Québec, qui ont fait l'objet de dispositions législatives à la fin des années 90. Selon les modifications législatives apportées au RPC en 1997, les augmentions du taux de cotisation devraient cesser d'ici 2003, lorsque le taux atteindra le « point stable » de 9,9 p. 100. Les futures générations de cotisants au RPC seront assujetties au même taux, qui n'excédera pas 10 p. 100 (partagé également entre les employeurs et les employés).

Dans le même ordre d'idées, les attentes des membres des générations postérieures au baby-boom à l'égard de leur propre retraite peuvent soulever une autre préoccupation au chapitre de la politique gouvernementale et des incitations à la retraite. Le présent rapport fait état de la mesure dans laquelle les jeunes d'aujourd'hui semblent s'attendre à prendre une retraite très anticipée. Ces attentes pourraient aller à l'encontre des fardeaux financiers que pourraient subir ces groupes au moment de prendre en charge les coûts des prestations de retraite, des soins de santé et d'autres dépenses visant la génération retraitée du baby-boom et de répondre aux besoins de leur propre ménage, notamment pour ce qui est du coût de l'éducation des enfants.

Dans l'ensemble, les décisions de départ à la retraite des différents travailleurs ont d'importantes incidences sur le plan des politiques puisque, comme nous l'avons mentionné précédemment, la retraite a de nombreux effets : elle libère des postes au profit des jeunes travailleurs, réduit le niveau d'expérience de la main-d'œuvre et ajoute au coût des régimes de retraite universels et du soutien du revenu. L'importance de ces répercussions est accentuée par le fait que la décision de départ à la retraite est influencée

par toutes sortes de programmes universels et privés qui peuvent être assujettis à un contrôle stratégique considérable.

Il est utile de comprendre les liens de causalité qui font en sorte que les régimes de retraite et diverses politiques influent sur les décisions de départ à la retraite, et de disposer de renseignements sur l'importance empirique des effets, aussi bien pour déterminer comment les nouvelles politiques peuvent influencer le comportement en matière de retraite, que pour prévoir les changements qui pourraient survenir sous l'effet de l'évolution des causes fondamentales de la décision de départ à la retraite.

1.2 Méthode et plan du rapport

Nous avons débuté par un vaste examen des différentes sources de données et formules de modélisation permettant d'étudier les incitations à la retraite des régimes privés et universels (Gunderson, 1998), et par un examen approfondi de la documentation existante.

Examen rigoureux des sources de données : Nous avons examiné les données détaillées d'une vaste gamme de sources d'information, venant principalement de Statistique Canada. Nous avons notamment examiné à fond *l'Enquête sur l'activité (et ses prédécesseurs), l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu* (EDTR), *l'Enquête sur les horaires et les conditions de travail, l'Enquête sur la population active, la série des Enquêtes sociales générales, l'Enquête sur les finances des consommateurs, l'Enquête sur le vieillissement et l'autonomie, ainsi que la Base de données longitudinales sur la population active de DRHC* (comprimant les données des fichiers fiscaux T1/T4 de Revenu Canada, du relevé d'emploi et du profil vectoriel des demandes de prestations d'assurance-chômage/assurance-emploi). Comme il en a été question dans l'étude préliminaire à ce rapport, nous avons décidé d'employer l'ESG comme principale source d'information pour les analyses économétriques préparatoires, et l'Enquête sur les finances des consommateurs comme source de données purement descriptives sur les personnes à la retraite.

Examen des formules de modélisation : Nous avons examiné un vaste éventail de définitions conceptuelles de la retraite et de formules de spécification économétrique de la décision de départ à la retraite (Gunderson, 1998). Au nombre des modèles de simulation examinés (dont il est également question dans Gunderson, 1998) figurent DYNACAN, MAPSIT, la simulation par Gruber (1997) des incitations à la retraite des régimes universels, ainsi que la modélisation des incitations des régimes de retraite privés selon Pesando et Gunderson (1988, 1991) et selon Pesando, Hyatt, Gunderson (1991). Pour les besoins de l'analyse, nous avons employé une combinaison des modèles de Gruber et de Gunderson et ses collaborateurs. (Voir Gunderson (1998) pour des précisions.)

Examen de la documentation : Nous avons examiné 200 sources d'information relatives à la retraite et aux pensions (voir la bibliographie ci-jointe). Une attention particulière a été accordée à des questions telles que : la définition de la retraite (une question complexe dans l'ensemble, et qui est abordée de nombreuses façons dans la documentation et les

sources de données); le choix revenus-loisirs; les facteurs liés au cycle de vie; le patrimoine de retraite et les facteurs liés à la conception des régimes de retraite; la retraite obligatoire; la santé; le marché du travail et d'autres déterminants de la décision de départ à la retraite; les constatations (et l'examen des données d'usage courant), y compris les conclusions d'études américaines.

Aperçu du rapport et des méthodes appliquées

Bien que chaque chapitre renferme de plus amples commentaires sur la méthode employée, en voici un aperçu :

- Au ***chapitre 2***, nous présentons des données de base descriptives sur les retraités et (à des fins contextuelles) certaines comparaisons avec les non-retraités. À cette fin, il est question de l'importance relative des régimes de retraite universels par rapport aux régimes de retraite privés pour ce qui est du revenu des personnes qui prennent leur retraite, et d'autres sujets, tels que l'évolution du cheminement vers la retraite et les incidences du travail sur le bien-être à la retraite. Nous nous penchons sur ces questions en nous appuyant surtout sur *l'Enquête sur les finances des consommateurs* de Statistique Canada (1995 et 1989), ainsi que sur certaines données tirées du *cycle 9 de l'Enquête sociale générale (ESG)* de 1995 de Statistique Canada, portant sur l'évolution des tendances de la retraite au Canada. L'utilisation de cette dernière source de données assure une certaine continuité, puisque les estimations statistiques clés que nous employons sont basées sur l'ESG.

- Au ***chapitre 3***, nous examinons la documentation[29] axée sur la décision de départ à la retraite, notamment les difficultés relatives à la définition de la retraite (et les nombreuses façons dont les chercheurs et les participants à la collecte des données l'ont définie), ainsi que la complexité de la recherche dans ce domaine. Nous y examinons également les facteurs clés qui contribuent à la décision de départ à la retraite, y compris les caractéristiques des régimes de retraite, les règles relatives à la retraite obligatoire, et d'autres facteurs tels que la santé, la situation familiale et ainsi de suite. (Soulignons l'absence de toute analyse longitudinale systématique de l'importance relative des divers facteurs influant sur la décision de prendre sa retraite.)

- Au ***chapitre 4***, nous présentons des estimations des effets du patrimoine de retraite dans certains ménages. Nous examinons diverses caractéristiques des régimes de retraite qui influent sur la retraite anticipée, notamment l'accumulation du patrimoine de retraite, de même que les « pics » (crêtes) caractérisant les prestations accumulées à des années clés, qui pourraient accroître la probabilité de retraite à certains âges[30].

---

29 Voir les études préliminaires de SPR Associates réalisées par Morley Gunderson, intitulées « Revue de la documentation relative aux incitations financières à la retraite des régimes privés et universels », 2001.

30 Ces données sont basées sur l'étude préliminaire de SPR réalisée par Morley Gunderson et Doug Hyatt, intitulée « Simulations des effets d'incitation à la retraite des régimes privés et universels », 2001.

- Au ***chapitre 5***, nous examinons directement la décision de départ à la retraite, afin de relever les facteurs qui influent sur la retraite des Canadiens. Cette analyse préparatoire repose sur une analyse économétrique des données recueillies au cours du cycle 9 de l'ESG de 1995.

- Au ***chapitre 6***, nous traitons d'autres questions périphériques ou connexes mentionnées dans les paramètres, à savoir les mesures d'interfinancement selon la génération, la tranche de revenu et le sexe, les tendances de la participation aux RPA, les incidences sur le programme d'assurance-emploi, etc.

- Au ***chapitre 7***, nous concluons le rapport en examinant les étapes suivantes du point de vue de l'orientation de la collecte de données et des études ultérieures.

Limites

L'analyse comporte certaines limites que nous jugeons nécessaire de mentionner :

- Premièrement, dans l'ensemble des sources de données utilisées, il n'a pas été possible d'intégrer directement les données sur les particularités des régimes de retraite privés. Ce problème et les solutions possibles sont examinés ailleurs (Gunderson, 1998) et figurent parmi les sujets de recherche à poursuivre qui sont suggérés au dernier chapitre de ce rapport. Néanmoins, ce rapport contient des analyses qui permettent d'examiner séparément les incidences des caractéristiques des régimes universels et privés sur la décision de départ à la retraite, ainsi que les déterminants de cette décision. Par la suite, nous rattachons indirectement ces données aux résultats d'autres sources d'information afin de dégager des constatations indicatives à cet égard.

- L'analyse s'applique à un ensemble nécessairement simplifié de scénarios de référence qui ne sont pas nécessairement typiques. Plus particulièrement, l'analyse part de l'hypothèse selon laquelle un homme dont la conjointe n'a jamais travaillé poursuit un travail sans interruption au salaire médian. Pour ce qui est des régimes de retraite privés, l'accent est mis sur les travailleurs qui participent à des RPA à prestations déterminées de divers types (moins de la moitié de la population active).

- Deuxièmement, les sources de données utilisées n'ont pas permis de faire une analyse longitudinale détaillée. Par exemple, l'Enquête sur les finances des consommateurs, source de la plupart des données descriptives du chapitre 2, ne permet pas d'assurer un suivi de la décision de départ à la retraite dans le temps, ni une comparaison des caractéristiques de la retraite et de la préretraite des personnes retraitées, notamment le revenu avant retraite[31].

---

[31] Il y aurait également lieu de mentionner certaines préoccupations relatives aux données spécialisées. Par exemple, la plupart des enquêtes canadiennes examinées portent sur les résidents du Canada. Étant donné que ces enquêtes ne tiennent pas compte de la population importante de Canadiens à la retraite qui « sont déménagés en Floride » ou dans d'autres secteurs de compétence, un important sous-groupe démographique risque d'être exclu. Certains ensembles de données (renseignements sur les contribuables) permettraient peut-être de prendre ce groupe en compte, que ce soit totalement ou partiellement.

- Troisièmement, les définitions de la retraite sont complexes et varient beaucoup, comme il ressort de l'examen de cette question dans la documentation (chapitre 3). C'est pourquoi, dans certaines analyses, notamment les tableaux de l'Enquête sur les finances des consommateurs, il faut s'en remettre au facteur de l'âge uniquement ou au versement des prestations du RPC/RRQ comme indicateur de la retraite, alors qu'idéalement un indicateur plus complexe serait utilisé.

Le chapitre 7 contient d'autres observations sur les limites des données et la façon de mieux composer avec celles-ci à l'avenir.

2. *Profil des retraités et des préretraités*

Le chapitre suivant présente des données de base descriptives sur les retraités et (à des fins contextuelles) certaines comparaisons avec les non-retraités, particulièrement dans les années qui précèdent un âge type de retraite (par exemple, les personnes âgées de 50 à 54 ans seraient presque toujours dans leurs « années de préretraite »). Ces renseignements de base contribuent de façon générale à situer tout examen des incitations des régimes privés et universels et privés par rapport à la décision de départ à la retraite. Ils présentent un portrait des personnes qui prennent leur retraite, de ceux qui ne le font pas et de leur situation respective.

Pour aider à mettre ce rapport en contexte, nous présentons dans ce chapitre plusieurs analyses descriptives basées surtout sur *l'Enquête sur les finances des consommateurs* (1989 et 1995), de même que certaines données du cycle 9 de l'ESG portant sur l'évolution des tendances de la retraite au Canada.

Des tableaux statistiques issus de ces sources de données sont présentés et décrits brièvement pour chacun des thèmes suivants : l'importance des régimes de retraite universels par rapport aux régimes de retraite privés dans la composition des revenus de 1995 de divers groupes d'âge (c.-à-d. les groupes d'âge où la plupart des gens sont retraités comparativement à ceux qui approchent de la retraite); l'évolution de l'emploi et de l'utilisation des régimes de retraite privés et universels entre 1989 et 1995; ainsi que d'autres sujets, comme l'évolution du cheminement vers la retraite et l'effet du travail sur le bien-être à la retraite.

Les données du cycle 9 de l'ESG fournissent un aperçu plus général de ces populations et de ces questions, et bon nombre des observations basées sur l'ESG permettent de comprendre les décisions de départ à la retraite et le contexte dans lequel ces décisions se prennent. Par exemple, les données de l'ESG et leur analyse font ressortir ce qui suit : l'importance des retraités en tant que groupe démographique au Canada; le rôle croissant de l'emploi postérieur à la retraite (il s'agit dans une large mesure d'emplois temporaires ou à temps partiel) chez les retraités; le report de la retraite à 65 ans; la tendance à la retraite anticipée; la tendance qu'ont les retraités à dire profiter davantage de la vie; les grandes attentes de retraite anticipée chez les jeunes.

2.1 Portrait des préretraités et des retraités

Une question primordiale entourant la décision de départ à la retraite et son étude consiste à préciser le moment de la retraite réelle des particuliers. Comme il en est question dans l'examen de la documentation présentée au chapitre 3 (voir la section 3.1), il existe de nombreuses définitions de la retraite. Peu importe les définitions utilisées, il est clair que la retraite ou que la décision de prendre sa retraite n'est pas aussi précise que par le passé. Par exemple, bien des gens « prennent leur retraite » aujourd'hui en ce sens qu'ils quittent

un emploi, ou commencent à toucher des prestations de retraite, alors qu'ils continuent à travailler ou à chercher du travail. L'étendue de ce travail est un phénomène intéressant.

En 1994, 11,2 p. 100 de la population canadienne âgée de 15 ans ou plus était à la retraite, soit à peu près la même proportion qu'en 1989 (11,4 p. 100). Cette proportion était plus élevée chez les hommes (14 p. 100) que chez les femmes (8 p. 100).

Le parcours menant à la retraite a néanmoins évolué (voir le tableau 2.1) :

TABLEAU 2.1*
Évolution du cheminement vers la retraite, de 1989 à 1994

	1989			1994		
Groupe d'âge	**Travaille**	**À la retraite**	**Autre**	**Travaille**	**À la retraite**	**Autre**
(Hommes)						
50 à 54	81 %	5 %	14 %	85 %	3 %	12 %
55 à 59	75	15	10	69	14	17
60 à 64	54	42	4	41	45	14
65 à 69	21	74	5	16	78	6
70 à 74	n.d.	92	n.d.	10	87	n.d.
(Femmes)						
50 à 54	58 %	3 %	39 %	60 %	2 %	38 %
55 à 59	50	7	43	47	9	44
60 à 64	26	20	54	23	22	55
65 à 69	6	43	51	8	33	59
70 à 74	8	47	45	5	42	53

***Source : Enquête sociale générale de Statistique Canada, 1989, 1994. La catégorie « autre » se compose surtout des personnes ayant indiqué, comme activité principale au cours de la semaine précédant l'enquête, « chercher un emploi », « tenir la maison » « ou avoir une maladie chronique ».**

La proportion des hommes de 60 à 64 ans qui étaient employés est tombée de 54 p. 100 en 1989 à 41 p. 100 en 1994, sans augmentation proportionnelle du pourcentage de personnes retraitées. Il y a plutôt eu une croissance significative de la proportion des hommes de ce groupe d'âge ayant signalé une autre activité. En 1989, cette proportion était de 4 p. 100 alors qu'elle s'élevait à 14 p. 100 en 1994. Cette année-là, 6 p. 100 des hommes de ce groupe ont dit « avoir une maladie chronique », tandis que 3 p. 100 disaient « être à la recherche d'un emploi ». Des tendances semblables s'observent du côté des hommes de 55 à 59 ans. En 1994, parmi les 17 p. 100 signalant une autre activité, 8 p. 100 ont dit « chercher un emploi », et 5 p. 100 ont dit « avoir une maladie chronique ». Cette tendance n'est cependant pas ressortie chez les hommes d'âge plus avancé.

Comme l'indique également le tableau 2.1, la majorité des femmes âgées de 60 ans ou plus n'étaient pas retraitées, puisqu'elles n'avaient jamais fait partie de la population active ou ne se considéraient pas elles-mêmes comme à la retraite. Cette situation

changera sans aucun doute au cours des années à venir, sous l'effet de l'accroissement des taux d'activité des femmes sur le marché du travail.

Dans ce cas-ci, une personne retraitée est définie comme une personne préalablement employée qui a indiqué être à la retraite comme activité principale au cours de la semaine précédant l'ESG. Nous traitons plus à fond de l'emploi postérieur à la retraite à la section 2.4, à l'aide des données tirées de l'Enquête sur les finances des consommateurs.

2.2 L'importance de diverses sources de revenu pour les groupes d'âge à la retraite et à la préretraite

Voici la question d'évaluation examinée dans cette section : Quelle est l'importance relative de différentes sources de revenu pour le niveau de revenu des personnes faisant partie des groupes d'âge de 50 à 54 ans, de 55 à 59 ans, de 60 à 64 ans, et de 65 ans ou plus?

Afin de déterminer l'importance relative de différentes sources de revenu pour les personnes qui prennent leur retraite, et comment l'importance de ces sources varie à mesure que les gens font la transition du travail à la retraite, nous avons examiné la dépendance de différents groupes d'âge à l'égard de diverses sources de revenu, au moyen de l'Enquête sur les finances des consommateurs de 1989 et de 1995. L'analyse a porté sur six groupes d'âge : les personnes de moins de 49 ans, les groupes d'âge qui se succèdent ensuite par tranche de cinq ans jusqu'à l'âge de 69 ans, et les personnes de 70 ans ou plus. Nous avons préparé des tableaux distincts pour les hommes seuls, les femmes seules et les couples. Les sources de revenu examinées comprenaient notamment : ***le revenu de source privée,*** comme le revenu d'emploi, le revenu de placement, les prestations de retraite d'un régime privé (régime d'employeur, RÉER, etc.); ***le revenu provenant de l'État***, notamment les prestations du RPC/RRQ, de la Sécurité de la vieillesse, d'aide sociale ou d'assurance-emploi, le crédit d'impôt pour enfants et d'autres revenus provenant de l'État; ainsi que tout ***autre revenu monétaire***.

Sources de revenu en 1995

Comme le montrent les tableaux 2.2A, 2.2B et 2.2C, l'importance des sources de revenu varie énormément chez ces groupes d'âge, en particulier aux âges repères de transition à la retraite prévus par certains régimes privés et universels (p. ex., 55 ans, 60 ans et 65 ans). Nous discutons plus à fond de ces âges clés pour la décision de départ à la retraite dans l'examen de la documentation, ainsi que dans les simulations de l'accumulation du patrimoine de retraite et les analyses économétriques présentées aux chapitres 3 à 5. Voici un résumé de certaines tendances clés du revenu qui sont ressorties en 1995.

Hommes seuls

- Le revenu d'emploi est la principale source de revenu des hommes seuls de moins de 55 ans (il représente légèrement moins de 80 p. 100 du revenu des hommes seuls de moins de 49 ans, et environ 63 p. 100 du revenu des hommes seuls de 50 à 54 ans, comme on le voit au tableau 2.2A).

- Le revenu d'emploi demeure une importante source de revenu des hommes seuls âgés de 55 à 59 ans (61 p. 100 du revenu) et de 60 à 64 ans (35 p. 100 du revenu).

- Le revenu d'emploi demeure important (10 p. 100 du revenu) chez les hommes seuls âgés de 65 à 69 ans, ce qui indique que de nombreux hommes canadiens continuent de travailler après l'âge de 65 ans. Cette proportion tombe à seulement 2 p. 100 de l'ensemble du revenu des hommes seuls âgés de plus de 70 ans, ce qui signifie que très peu d'hommes restent actifs sur le marché du travail après 70 ans.

- Le revenu de pension de l'État (SV/SRG, RPC/RRQ) augmente nettement chez les hommes seuls à l'âge de 65 ans, tandis que le revenu provenant de régimes de retraite privés augmente de façon constante à partir de l'âge de 55 ans :

  — les prestations de la SV passent de 2 p. 100 du revenu des hommes de 60 à 64 ans, sous forme d'allocations au conjoint[32], à 35 p. 100 du revenu des hommes âgés de 65 à 69 ans lorsqu'ils sont admissibles aux prestations de base de la SV et du SRG;

  — les prestations du RPC/RRQ passent de 6 p. 100 du revenu des hommes âgés de 55 à 59 ans[33] à 18 p. 100 du revenu des hommes de 60 à 64 ans, et à légèrement plus de 25 p. 100 du revenu des hommes de plus de 65 ans;

  — le revenu provenant des régimes de retraite privés (RPA, RÉER) augmente de façon constante avec l'âge, passant d'environ 3 p. 100 du revenu des hommes de 50 à 54 ans à 7 p. 100 du revenu des hommes de 55 à 59 ans, et atteignant plus de 16 p. 100 du revenu des hommes de 65 à 69 ans et 20 p. 100 du revenu des hommes de 70 ans ou plus.

- Les hommes seuls de moins de 49 ans dépendent énormément de l'aide sociale comme source de revenu, leur deuxième en importance. Le recours à l'aide sociale est même considérable chez les hommes seuls de 50 à 64 ans, d'où l'importance apparente de cette forme de soutien pour ceux qui n'ont pas encore droit aux prestations des programmes SV/SRG ou RPC/RRQ.

Femmes seules

- Le revenu d'emploi des femmes seules diminue de façon constante après l'âge de 55 ans (tableau 2.2B), comme chez les hommes seuls (tableau 2.2A), quoique le revenu découlant des gains chez les femmes seules soit inférieur à celui des hommes de chaque groupe d'âge de plus de 50 ans.

---

32 Le conjoint d'une personne touchant des prestations de SV/SRG, ou un survivant en état de célibat, peut recevoir l'allocation au conjoint entre l'âge de 60 et 64 ans s'il satisfait aux exigences relatives à l'examen du revenu et aux critères de résidence (10 ans).

33 Ces prestations du RPC/RRQ seraient soit des prestations d'invalidité, soit des prestations de survivant, puisque la première année de versement d'une prestation de retraite réduite du RPC ne débuterait qu'à l'âge de 60 ans. Cette prestation est réduite de 0,5 p. 100 par mois en deçà de l'âge de 65 ans, moment où les prestations de retraite intégrales du RPC/RRQ sont offertes.

- Le caractère primordial de la SV pour les femmes est illustré par le fait que ces prestations représentent plus de 40 p. 100 du revenu des femmes ayant plus de 65 ans. Comparativement aux hommes, les femmes seules tirent une proportion inférieure de leur revenu du RPC/RRQ (24 p. 100 dans le cas des femmes de 65 à 69 ans, et 21 p. 100 chez les femmes de 70 ans ou plus) et de régimes de retraite privés (environ 13 p. 100 du revenu).

- Les femmes seules de moins de 49 ans sont moins susceptibles que les hommes seuls de recourir à l'aide sociale, alors que les femmes de 50 à 59 ans sont plus susceptibles que les hommes d'y recourir.

- Les femmes seules de 55 à 59 ans sont plus susceptibles que les hommes de dépendre des prestations du RPC/RRQ.

Couples

- En général, l'emploi est plus susceptible d'être une source de revenu pour les couples âgés de moins de 65 ans (tableau 2.2C). Par exemple, le revenu d'emploi représente 68 p. 100 du revenu des couples âgés de 55 à 59 ans, contre respectivement 61 p. 100 et 44 p. 100 du revenu des hommes seuls et des femmes seules du même groupe d'âge. Les chiffres correspondants pour les hommes seuls, les femmes seules et les couples du groupe d'âge de 60 à 64 ans sont de 35 p. 100, de 25 p. 100 et de 39 p. 100, respectivement.

- En moyenne, les prestations d'aide sociale ne représentent qu'une faible source de revenu chez les couples, alors qu'il s'agit d'une source de revenu importante pour les hommes et les femmes seuls, comme il a été mentionné précédemment.

- Les prestations du RPC/RRQ constituent une source de revenu un peu moins importante pour les couples que pour les personnes seules. Par exemple, elles représentent 27 p. 100 du revenu des hommes seuls de 65 à 69 ans, 24 p. 100 du revenu de leurs homologues de sexe féminin, mais seulement 21 p. 100 du revenu des couples du même groupe d'âge.

Comme il sera démontré à la section suivante, les groupes d'âge plus avancé affichent une forte tendance à l'emploi, même parmi les personnes qui ont pris leur retraite selon la définition type de ce terme (le fait de toucher des prestations de retraite).

TABLEAU 2.2A

Hommes seuls — Parts du revenu selon la source pour différents groupes d'âge, 1995 (Enquête sur les finances des consommateurs)

	Moins de 49 ans	50 à 54 ans	55 à 59 ans	60 à 64 ans	65 à 69 ans	70 ans ou plus
Revenu d'emploi	77,2	62,6	61,0	35,2	10,2	2,0
Revenu de placement	1,3	3,6	5,0	4,6	5,2	10,5
Sécurité de la vieillesse*	0,0	0,0	0,0	2,0	35,4	35,8
RPC/RRQ**	1,5	4,3	6,3	17,8	26,8	25,3
Prestation d'assurance-emploi	4,2	4,4	2,5	4,0	0,3	0,0
Autre revenu provenant de l'État	4,3	4,4	3,6	7,0	3,9	3,3
Régimes de retraite privés***	0,4	2,6	7,4	11,9	16,4	19,9
Crédit d'impôt pour enfants	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Aide sociale	9,5	16,6	11,3	16,3	1,5	0,9
Autre revenu monétaire	1,8	1,6	3,0	1,4	0,3	2,2

*Comprend les prestations de base de la SV, le Supplément du revenu garanti (SRG) et l'Allocation au conjoint (AC). Le conjoint d'un prestataire de SV/SRG, ou un survivant en état de célibat, peut toucher l'AC entre l'âge de 60 et 64 ans s'il satisfait au critère d'examen du revenu.

**Une personne retraitée commencerait à recevoir des prestations de retraite réduites du RPC/RRQ à 60 ans, la réduction s'élevant à ½ p. 100 par mois antérieur à l'âge normal de la retraite à 65 ans. La prestation augmenterait de ½ p. 100 par mois entre l'âge de 65 ans et de 70 ans dans le cas d'une pension différée du RPC/RRQ. En outre, avant l'âge de 65 ans, une partie des prestations du RPC consisterait en prestations d'invalidité et de survivant.

***Les régimes de retraite privés comprennent les RPA et les RÉER.

TABLEAU 2.2B

Femmes seules — Parts du revenu selon la source pour différents groupes d'âge, 1995 (Enquête sur les finances des consommateurs)

	Moins de 49 ans	50 à 54 ans	55 à 59 ans	60 à 64 ans	65 à 69 ans	70 ans ou plus
Revenu d'emploi	79,2	61,7	44,1	24,6	4,2	0,6
Revenu de placement	1,1	3,9	4,6	6,0	8,5	11,2
Sécurité de la vieillesse*	0,0	0,0	0,0	5,8	41,2	47,4
RPC/RRQ**	0,8	4,5	10,3	23,1	24,1	21,3
Prestation d'assurance-emploi	2,5	2,3	1,8	1,9	0,1	0,0
Autre revenu provenant de l'État	5,2	4,5	6,1	7,2	3,2	3,4
Régimes de retraite privés	0,5	3,1	10,0	13,0	13,3	12,9
Crédit d'impôt pour enfants	0,04	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
Aide sociale	7,8	18,4	19,6	15,6	2,2	2,0
Autre revenu monétaire	2,9	1,8	3,4	2,8	3,1	1,3

Les notes * et ** sont identiques à celles du tableau 2.2A.

TABLEAU 2.2C

Couples — Parts du revenu selon la source pour différents groupes d'âge, 1995 (Enquête sur les finances des consommateurs)

	Moins de 49 ans	50 à 54 ans	55 à 59 ans	60 à 64 ans	65 à 69 ans	70 ans ou plus
Revenu d'emploi	84,7	80,6	67,8	38,5	8,6	1,9
Revenu de placement	2,6	5,3	8,8	10,0	8,3	11,6
Sécurité de la vieillesse*	0,0	0,0	0,0	6,7	38,8	43,0
RPC/RRQ**	0,6	1,8	3,5	18,6	21,0	20,9
Prestation d'assurance-emploi	3,9	3,1	3,1	2,1	0,5	0,0
Autre revenu provenant de l'État	2,4	2,4	2,8	3,8	1,8	2,8
Régimes de retraite privés	0,2	1,9	8,0	13,2	17,1	16,7
Crédit d'impôt pour enfants	4,1	0,9	0,3	0,04	0,04	0,0
Aide sociale	0,3	2,3	3,5	4,5	1,4	1,0
Autre revenu monétaire	1,2	1,8	2,2	2,5	2,5	2,3

Les notes * et ** sont identiques à celles du tableau 2.2A. Selon la définition du couple employée ici, les deux conjoints appartiennent au groupe d'âge visé.

Évolution de l'utilisation des régimes de retraite privés et universels et d'autres sources de revenu entre 1989 et 1995

Comme le montrent les tableaux 2.2D, 2.2E et 2.2F ci-dessous, l'Enquête sur les finances des consommateurs a fait état de changements modérés quant aux sources de revenu de retraite au cours de la période allant de 1989 à 1995.

Voici ce qui ressort de l'analyse des principales sources de revenu durant toute la période en question :

- le revenu d'emploi est la source de revenu la plus importante des personnes âgées de 60 à 64 ans;
- les prestations du volet SV/SRG sont la source de revenu la plus importante des personnes âgées de 65 ans ou plus;
- les troisièmes sources de revenu en importance varient entre le RPC/RRQ, les régimes de retraite privés et le revenu de placement;
- en général, les hommes seuls tirent plus de revenu du RPC/RRQ et des régimes de retraite privés, tandis que les femmes seules sont plus susceptibles de dépendre du volet SV/SRG.

Voici ce que semblaient être les ***principaux changements*** survenus entre 1989 et 1995 dans la plupart des groupes :

- une diminution générale de l'importance du revenu d'emploi, sans doute attribuable à l'évolution de la conjoncture économique (ralentissement de l'économie, réduction des possibilités d'emploi, etc.) plutôt qu'aux modifications des caractéristiques des régimes de retraite;

- une réduction importante du revenu de placement, peut-être par suite de la baisse des taux d'intérêt au cours de la période 1989-1995;

- une diminution du rôle du volet SV/SRG et un accroissement de la proportion du revenu tiré du RPC/RRQ et des régimes de retraite privés.

Chez les personnes âgées de 65 ans ou plus, certains changements survenus au cours de la période allant de 1989 à 1995 pourraient être plus nettement attribuables à l'évolution du système des régimes de retraite et du comportement en matière de retraite :

- Le RPC/RRQ a pris de l'importance en tant que source de revenu. Par exemple, chez les femmes seules (hommes seuls) de 65 à 69 ans, la proportion du revenu provenant du RPC/RRQ est passée d'environ 18 p. 100 à 24 p. 100 (hommes : de 22 p. 100 à 27 p. 100) entre 1989 et 1995. Chez les femmes seules (hommes seuls) de 70 ans ou plus, la proportion du revenu provenant du RPC/RRQ est passée d'environ 12 p. 100 à 21 p. 100 (hommes : de 19 p. 100 à 25 p. 100) au cours de la même période. Des changements semblables s'observent chez les couples. Certains de ces changements pourraient simplement découler de l'évolution du RPC/RRQ.

- Le revenu provenant des régimes de retraite privés a augmenté de trois à six points comme source de revenu des femmes seules et des couples de plus de 65 ans et des hommes seuls de plus de 70 ans. Ces proportions ont diminué très légèrement (d'à peine plus d'un point) dans le cas des hommes seuls de 65 à 69 ans, tandis que la réduction est d'environ quatre points chez les hommes de 60 à 64 ans. Chez les femmes seules et les couples, âgés de 60 à 64 ans, cette part a régressé de moins d'un point.

TABLEAU 2.2D

Évolution de l'utilisation des régimes de retraite privés et universels et d'autres sources de revenu entre 1989 et 1995, 60 à 64 ans

	Hommes seuls		Femmes seules		Couples	
Source de revenu	**1989**	**1995**	**1989**	**1995**	**1989**	**1995**
Revenu d'emploi	29,3	35,2	25,0	24,6	41,5	38,5
RPC/RRQ	16,1	17,8	16,8	23,1	13,1	18,6
SV/SRG/AC	4,5	2,0	7,2	5,8	9,5	6,7
Régimes de retraite privés**	16,0	11,9	13,7	13,0	12,9	13,2
Placements	8,4	4,6	14,3	6,0	14,1	10,0
Autre*	25,7	28,6	23,4	27,5	8,7	12,8

TABLEAU 2.2E

Évolution de l'utilisation des régimes de retraite privés et universels et d'autres sources de revenu entre 1989 et 1995, 65 à 69 ans

	Hommes seuls		Femmes seules		Couples	
Source de revenu	**1989**	**1995**	**1989**	**1995**	**1989**	**1995**
Revenu d'emploi	8,8	10,2	4,7	4,2	9,3	8,6
RPC/RRQ	21,9	26,8	18,4	24,1	17,5	21,0
SV/SRG	34,6	35,4	42,6	41,2	39,9	38,8
Régimes de retraite privés**	17,7	16,4	11,0	13,3	13,5	17,1
Placements	10,6	5,2	16,5	8,5	14,6	8,3
Autre*	6,5	6,1	6,8	8,7	5,2	6,2

TABLEAU 2.2F

Évolution de l'utilisation des régimes de retraite privés et universels et d'autres sources de revenu entre 1989 et 1995, 70 ans et plus

	Hommes seuls		Femmes seules		Couples	
Source de revenu	**1989**	**1995**	**1989**	**1995**	**1989**	**1995**
Revenu d'emploi	2,3	2,0	1,0	0,6	1,4	1,9
RPC/RRQ	18,6	25,3	12,4	21,1	15,6	21,0
SV/SRG	34,6	35,8	53,2	47,4	48,9	43,0
Régimes de retraite privés**	13,5	19,9	8,8	12,9	10,6	16,7
Placements	20,3	10,5	17,6	11,2	18,4	11,6
Autre*	10,7	6,5	7,2	6,6	5,0	6,0

* Comprend les gains en capital, l'aide sociale et tout autre revenu provenant de l'État ou de source privée.
**Les régimes de retraite privés comprennent les RPA et les RÉER.

2.3 Emploi postérieur à la retraite

Nous avons examiné plus à fond la question de l'emploi postérieur à la retraite, à l'aide des données de l'Enquête sur les finances des consommateurs de 1995, en mettant l'accent sur le sous-groupe des particuliers qui sont réputés être retraités du fait qu'ils reçoivent au moins un genre de revenu de retraite — d'un régime de retraite privé (RPA, RÉER), de la SV ou du RPC/RRQ. Le tableau 2.3 fait ressortir une tendance prononcée au travail postérieur à la retraite en 1995. Dans l'ensemble, 43 p. 100 des hommes et 35 p. 100 des femmes à la retraite dans le groupe d'âge de 55 à 59 ans travaillaient encore après leur retraite. Cette tendance se maintient, même si l'on observe un retrait graduel de la vie active au passage des âges clés de la retraite. Par exemple, la proportion des hommes retraités qui travaillent tombe graduellement à 32 p. 100 dans le groupe d'âge de 60 à 64 ans, et à 24 p. 100 dans le groupe d'âge de 65 à 69 ans. Même chez les hommes retraités de plus de 70 ans, certains continuent à travailler, près de 8 p. 100 d'entre eux recevant encore un revenu d'emploi.

Nous observons une tendance semblable chez les femmes, malgré leur taux inférieur de participation à l'emploi. La probabilité de travailler des retraitées de 55 à 59 ans correspond à peu près à 75 p. 100 de celle de leurs homologues de sexe masculin (ce qui concorde dans une certaine mesure avec le ratio global d'activité femmes-hommes sur le marché du travail). L'écart entre la participation des femmes et des hommes à l'emploi postérieur à la retraite se creuse davantage dans les groupes d'âge plus avancé : la probabilité de travailler des retraitées de 60 à 64 ans (environ 21 p. 100 d'entre elles travaillent) ne correspond plus qu'aux deux tiers de celle des hommes, tandis que la probabilité de travailler des retraitées de 65 à 69 ans (environ 12 p. 100 d'entre elles travaillent) est moins de la moitié de celle de leurs homologues de sexe masculin. Quant aux retraitées de 70 ans ou plus (2 p. 100 d'entre elles travaillent), leur probabilité de poursuite du travail n'atteint qu'environ le tiers de celle des hommes du même groupe d'âge.

TABLEAU 2.3
Le travail à la retraite : pourcentage des personnes retraitées recevant encore un revenu d'emploi après la retraite, 1995

Groupe d'âge	Hommes	Femmes
55 à 59 ans	42,9 %	34,5 %
60 à 64 ans	32,3	20,6
65 à 69 ans	23,9	11,6
70 ans ou plus	7,6	2,3

Totalisations établies par SPR Associates à partir des fichiers de microdonnées de l'Enquête sur les finances des consommateurs.

Étant donné l'importance de la poursuite de l'emploi pour pouvoir comprendre la décision de départ à la retraite, nous avons examiné des répartitions plus poussées illustrant la propension des hommes et des femmes à continuer de travailler après la retraite. Ces répartitions figurent aux tableaux 2.4A et 2.4B. Ces analyses tiennent compte de facteurs

comme le genre de famille, le mode d'occupation, la scolarité et la province en tant que facteurs pouvant favoriser, faciliter ou entraver le travail après la retraite.

Les données concernant les hommes à la retraite indiquent que le travail est répandu dans tous les sous-groupes démographiques, sous réserve que le travail diminue généralement de façon importante en fonction de l'âge (il y a peu de travailleurs âgés de 70 ans ou plus). Par exemple, chez les retraités de 55 à 64 ans[34], au moins 25 p. 100 des membres de tous les genres de famille disent travailler. Toutefois, les hommes ayant une conjointe sont plus susceptibles de travailler — environ de 30 p. 100 à 35 p. 100 de ces particuliers sont employés (ce qui donne à penser que la stabilité de la vie familiale est un prédicateur de l'emploi postérieur à la retraite). Parmi les hommes retraités de 55 à 64 ans, ceux qui sont propriétaires de leur maison sont plus susceptibles de travailler (38 p. 100) que les locataires (24 p. 100). De même, les plus instruits sont plus susceptibles de travailler après la retraite. Chez les hommes retraités de 55 à 64 ans ayant tout au plus une huitième année, seulement 19 p. 100 sont employés, comparativement à 48 p. 100 de ceux qui détiennent un grade universitaire. La scolarité se révèle également un important facteur contribuant à l'emploi au cours des années ultérieures de la retraite, 14 p. 100 des hommes retraités ayant fait des études universitaires travaillent après l'âge de 70 ans. De plus, les hommes anglophones sont plus susceptibles de travailler que les autres. Au Canada, les hommes de l'Î.-P.-É. et des provinces des Prairies sont plus susceptibles de travailler à un âge plus avancé.

Les résultats observés chez les femmes à la retraite sont quelque peu différents : ces dernières sont quelque peu moins susceptibles que leurs homologues de sexe masculin d'avoir un emploi. Dans le groupe d'âge de 55 à 64 ans, la proportion des retraitées qui travaillent est plus forte dans certaines situations de famille. Par exemple, les retraitées ayant un mari et un seul enfant ont le plus tendance à travailler (33 p. 100). Toutefois, nous constatons également une forte participation au travail chez les retraitées faisant partie d'une famille monoparentale (27 p. 100) et chez les personnes seules (26 p. 100). Comme les hommes, les femmes de 55 à 64 ans qui sont propriétaires de leur maison sont plus susceptibles de travailler que les locataires. À l'instar des hommes, les femmes plus instruites sont plus susceptibles de travailler après la retraite. Cette constatation n'est cependant pas ressortie de façon évidente chez les retraitées d'âge plus avancé, parce que les femmes de plus de 65 ans ayant fait des études universitaires ne sont pas aussi susceptibles de travailler que leurs homologues de sexe masculin. Les femmes anglophones et allophones sont dans les deux cas plus susceptibles de travailler à la retraite que ne le sont les femmes dont la langue maternelle est le français.

Le chapitre 5 contient une analyse statistique partielle des déterminants de la décision de retraite prévue et réelle.

---

34 Dans cette analyse, nous avons combiné les groupes d'âge de 55 à 59 ans et de 60 à 64 ans, en raison des faibles échantillons de chaque sous-groupe.

2.4 Autres caractéristiques des retraités

Nous avons également examiné certains aspects subjectifs de la retraite dont il est fait état dans l'ESG.

Bien-être et retraite[35]

Nous avons également examiné certains aspects du bien-être à la retraite, en particulier chez les personnes qui occupaient un emploi après la retraite et chez celles dont la pension de l'État était complétée ou n'était pas complétée par un régime de retraite privé. Cette analyse s'articule sur un certain nombre de questions de l'ESG dont l'objectif est de déterminer si les retraités ont le sentiment que leur situation financière s'est améliorée ou détériorée depuis leur retraite, et s'ils profitent plus ou moins de la vie depuis leur retraite.

Certaines de ces données portent à croire que les personnes qui travaillent après la retraite sont susceptibles de « profiter davantage de la vie » (autodéclarations) et d'être en meilleure santé. Par exemple, parmi les personnes retraitées, celles qui ont un régime de retraite privé et qui ne travaillent pas sont plus susceptibles de se dire en bonne ou en excellente santé (46 p. 100) que les personnes sans travail et sans régime de retraite privé (39 p. 100). L'emploi postérieur à la retraite est corrélé aux déclarations des retraités selon lesquelles leur situation financière s'est améliorée (37 p. 100 chez les particuliers occupés, par rapport à 23 p. 100 chez les particuliers non occupés). Les retraités ayant un régime de retraite privé et ne travaillant pas sont beaucoup plus susceptibles de dire « profiter davantage de la vie depuis la retraite » (52 p. 100) que les retraités sans régime de retraite privé et ne travaillant pas (41 p. 100). Les personnes qui disent profiter le plus de la vie sont celles qui ont un régime de retraite privé et qui travaillent (65 p. 100).

2.5 Incidences relatives à l'analyse

Les renseignements de base présentés dans ce chapitre mettent en valeur un certain nombre de considérations importantes, dont plusieurs sont décrites dans d'autres études et rapports, et dont il est question dans l'examen de la documentation présentée au chapitre 3. Voici certains aspects revêtant un intérêt particulier :

- les régimes de retraite ont des incidences très différentes sur les hommes et sur les femmes, ce qui témoigne dans une large mesure des différences au chapitre de l'expérience de travail et des revenus relatifs gagnés tout au long de la vie. Les revenus de retraite diffèrent en conséquence : en général, les femmes ont un revenu de retraite inférieur et elles dépendent davantage de la SV;

- le revenu de retraite revêt une plus grande importance à différents âges, en particulier autour des âges clés de la retraite, à savoir 55 ans, 60 ans et 65 ans. Nous examinons de plus près cette caractéristique des incitations des régimes de retraite aux chapitres 3 et 4 du présent rapport, où il est question de l'accumulation des prestations de retraite ou du patrimoine de retraite. Les femmes dépendent beaucoup moins du revenu d'emploi

35 Totalisations établies par SPR Associates à partir des fichiers de microdonnées de l'Enquête sur les finances des consommateurs.

que les hommes après l'âge de 65 ans, ce qui s'explique peut-être par le fait que, pour diverses raisons, les femmes ont moins de possibilités d'emploi (p. ex., niveau de scolarité, le fait d'être occupées comme aidantes naturelles);

- par conséquent, la suffisance du revenu de retraite des particuliers peut varier énormément selon leur situation de retraite et selon le groupe d'âge;

- l'emploi postérieur à la retraite est de plus en plus répandu (43 p. 100 des hommes retraités et 35 p. 100 des femmes retraitées appartenant au groupe d'âge de 55 à 59 ans travaillent, selon l'Enquête sur les finances des consommateurs de 1995), d'où les difficultés croissantes à définir la retraite;

- les personnes retraitées affichent une satisfaction de vivre et un état de santé qui varient énormément selon le genre de prestations de retraite reçues (p. ex., selon que la personne reçoit des prestations d'un régime privé en plus des prestations d'un régime universel) et selon la situation sur le plan de l'emploi. Il importe donc d'examiner la décision de départ à la retraite dans le contexte général du cycle de vie, de la psychologie des gens et de leurs motivations.

Un certain nombre de questions de ce genre refont surface dans le rapport, notamment dans l'examen de la documentation portant sur la décision de départ à la retraite (chapitre 3), dans les simulations des incitations des régimes de retraite (chapitre 4), et dans l'analyse statistique des déterminants des projets de retraite des gens (chapitre 5).

Nous n'avons cependant pas effectué l'analyse proposée du remplacement du revenu antérieur à la retraite par les prestations de retraite des régimes privés et universels, en raison des complexités associées à la combinaison des incidences des régimes de retraite privés et universels sur le remplacement du revenu dans un modèle de simulation[36].

---

36 Un modèle particulier, soit l'ensemble de modules pour l'analyse des programmes sociaux, impôts et transferts (MAPSIT) de DRHC, qui a servi lors d'évaluations antérieures du RPC et de la SV à l'estimation des effets de remplacement du revenu brut et net antérieur à la retraite dans le cadre des régimes de retraite universels, ne comporte pas d'ensemble bien articulé de valeurs paramétriques à l'égard des régimes de retraite privés (RPA à prestations déterminées). Il aurait fallu des efforts de modélisation significatifs à cette fin, surtout du point de vue des renseignements détaillés sur les régimes de retraite d'employeur de particuliers « hypothétiques », et une réorientation des ressources affectées au but principal de l'étude, qui consiste à mesurer (d'après l'accumulation du patrimoine de retraite) certains aspects des régimes de retraite qui ont davantage trait aux incitations (chapitre 3). Gunderson, Pesando et Hyatt (1996) ont évalué les taux de remplacement du revenu brut par les régimes de retraite universels à 130 p. 100 pour les personnes dont les gains antérieurs à la retraite correspondent au quart du salaire moyen par activité économique, à 71 p. 100 pour les personnes dont les gains représentent la moitié du salaire moyen, à 42 p. 100 pour les personnes touchant le salaire moyen, à 21 p. 100 pour les personnes recevant deux fois le salaire moyen, et à 8 p. 100 pour les personnes touchant cinq fois le salaire moyen.

TABLEAU 2.4A

Pourcentage des hommes retraités occupés, selon les caractéristiques démographiques, 1995

	55 à 64 ans	65 à 69 ans	70 ans ou plus
Genre de famille			
Personne seule	27,0	14,0	2,9
Époux-épouse seulement	29,9	19,1	6,1
Famille époux-épouse ayant un seul enfant	35,3	17,3	7,7
Autres familles époux-épouse	26,2	16,9	1,5
Famille monoparentale ayant un seul enfant	28,2	14,3	6,4
Mode d'occupation			
Propriétaire d'une maison	38,0	27,0	3,6
Propriétaire ne payant pas d'hypothèque	29,2	17,0	5,5
Locataire	24,4	13,5	2,3
Niveau de scolarité atteint			
Aucune formation scolaire ou tout au plus une 8e année, pas d'autres études	18,7	10,9	3,4
11e — 13e année, diplôme d'études secondaires	38,5	20,4	3,5
Certificat ou diplôme d'études postsecondaires	30,3	22,9	5,6
Grade universitaire	48,3	25,7	14,4
Langue maternelle			
Anglais	33,2	18,9	4,4
Français	24,1	14,4	3,5
Autre	28,3	17,5	5,7
Genre de ménage (situation dans le ménage)			
Vit seul	26,5	13,1	2,7
Vit seulement avec d'autres personnes seules	37,2	31,7	7,2
Membre de la famille, aucun étranger	30,4	18,2	5,3
Province			
Terre-Neuve	19,8	3,6	2,7
Île-du-Prince-Édouard	35,6	16,0	5,7
Nouvelle-Écosse	21,4	15,3	3,4
Nouveau-Brunswick	21,5	10,0	3,3
Québec	24,6	14,5	3,9
Ontario	33,5	18,2	4,4
Manitoba	33,0	19,2	7,1
Saskatchewan	47,1	26,2	8,4
Alberta	29,1	23,0	7,6
Colombie-Britannique	32,1	18,9	2,6

Totalisations établies par SPR Associates à partir des fichiers de microdonnées de l'Enquête sur les finances des consommateurs.

TABLEAU 2.4B

Pourcentage des femmes retraitées occupées, selon les caractéristiques démographiques, 1995

	55 à 64 ans	65 à 69 ans	70 ans ou plus
Genre de famille			
Personne seule	26,4	10,8	1,9
Époux-épouse seulement	19,9	12,4	2,8
Famille époux-épouse ayant un seul enfant	33,1	8,3	8,1
Autres familles époux-épouse	19,6	2,0	0,4
Famille monoparentale ayant un seul enfant	27,1	14,5	7,2
Mode d'occupation			
Propriétaire d'une maison	35,2	16,8	1,6
Propriétaire ne payant pas d'hypothèque	22,5	11,0	3,0
Locataire	19,2	10,8	1,3
Niveau de scolarité atteint			
Aucune formation scolaire ou tout au plus une 8e année, pas d'autres études	13,1	5,3	2,0
11e — 13e année, diplôme d'études secondaires	31,5	17,0	2,5
Certificat ou diplôme d'études postsecondaires	27,0	17,8	4,1
Grade universitaire	40,7	18,4	4,1
Langue maternelle			
Anglais	25,8	13,4	2,6
Français	20,0	7,6	1,9
Autre	24,4	12,5	2,3
Genre de ménage (situation dans le ménage)			
Vit seul	25,6	10,7	1,7
Vit seulement avec d'autres personnes seules	42,1	15,8	7,2
Membre de la famille, aucun étranger non apparentée	22,8	12,0	2,7
Province			
Terre-Neuve	10,6	0,0	1,5
Île-du-Prince-Édouard	31,2	3,4	3,5
Nouvelle-Écosse	15,8	6,7	2,2
Nouveau-Brunswick	14,7	6,7	1,6
Québec	20,7	8,1	1,7
Ontario	27,9	14,9	2,8
Manitoba	32,3	13,0	2,9
Saskatchewan	34,2	10,4	3,9
Alberta	19,7	15,6	4,2
Colombie-Britannique	23,4	11,3	1,1

Totalisations établies par SPR Associates à partir des fichiers de microdonnées de l'Enquête sur les finances des consommateurs.

3. *Enseignements tirés de l'examen de la documentation et des données*[37]

C'est sous trois angles que nous pouvons analyser la documentation portant sur les déterminants de la décision de départ à la retraite : les questions théoriques, les preuves empiriques et les données existantes.

3.1 Questions théoriques

Un cadre théorique d'analyse des déterminants de la décision de départ à la retraite devrait contribuer à divers objectifs. D'abord et avant tout, il devrait fournir une liste complète de ces déterminants et indiquer leur effet prévu sur la décision. Ce cadre devrait indiquer la forme fonctionnelle appropriée ou la manière d'entrer ces déterminants (p. ex., linéaires ou non linéaires, interactions clés) en tant que variables explicatives dans une équation de régression multiple.

En outre, un cadre théorique devrait bien montrer comment incorporer d'autres facteurs tels que le cycle de vie et la prise de décisions familiales, ainsi que des caractéristiques institutionnelles comme la retraite obligatoire et les régimes de retraite universels et privés. Il faudrait également qu'il indique quelle forme devrait prendre la variable dépendante (c.-à-d. la décision de départ à la retraite) ainsi que la meilleure façon d'estimer la relation entre cette décision et ses déterminants. Idéalement, le cadre théorique est lié à des concepts et à des questions stratégiques clés, si bien que le lien pourra facilement être fait entre les analyses qui en résulteront et les choix stratégiques.

Concepts liés à la retraite

La plupart des études ne mesurent la retraite que d'une seule façon, mais certaines ont recours à diverses méthodes. Voici certains des concepts utilisés dans les différentes études pour définir la retraite :

- L'âge auquel une personne dit avoir l'intention de prendre sa retraite;
- Une autodéclaration selon laquelle la personne mentionne qu'elle est à la retraite;
- La personne ne fait plus partie de la population active en ce sens qu'elle ne travaille plus ou ne cherche plus de travail;
- Le salaire ou le nombre d'heures de travail est réduit, ramené quelquefois en deçà d'un certain pourcentage d'une norme antérieure;

---

37 Pour des précisions, voir l'étude préliminaire de SPR réalisée par Morley Gunderson, intitulée « Revue de la documentation relative aux incitations financières à la retraite des régimes privés et universels » (2001). Les nombreux ouvrages mentionnés dans cette étude préliminaire ne sont pas répétés ici.

- La personne a quitté sa carrière ou son employeur principal, peut-être pour occuper un autre emploi;

- Elle reçoit des prestations d'un régime de retraite d'employeur;

- Elle reçoit des prestations d'un régime de retraite universel.

Cadre du choix revenus-loisirs et salaire d'acceptation

Le cadre théorique le plus souvent utilisé pour l'analyse des déterminants de la décision de départ à la retraite est le choix « revenus-loisirs », modifié en fonction des particularités de cette décision. Selon cette optique, la personne choisit entre ne plus participer aux activités rémunérées du marché du travail (c.-à-d. de plutôt s'adonner à des activités de loisir ou à des travaux ménagers) et continuer d'occuper un emploi rémunéré (c.-à-d. de gagner un revenu). Cette décision implique essentiellement que la personne compare l'utilité de chacun des états, ou le bien-être qui en découle, en fonction de différentes contraintes telles que celles que lui imposent son avoir et le salaire du marché qu'elle est susceptible de gagner.

La décision de départ à la retraite peut également être influencée par des contraintes institutionnelles, telles que les règles relatives à la retraite obligatoire, et par les effets incitatifs de retraite privés et universels. La décision peut également être influencée par des facteurs de demande (p. ex., la conjoncture du marché du travail et le chômage) qui déterminent s'il existe des emplois vacants.

Il est également possible de formuler la règle de décision en disant que quelqu'un prendra sa retraite si son salaire du marché est inférieur à son salaire d'acceptation. Fondamentalement, le salaire d'acceptation correspond à la valeur implicite du temps que quelqu'un consacre à d'autres activités que celles du marché du travail, comme la retraite. Il est plus élevé, par exemple, si les revenus ne provenant pas du marché du travail (p. ex., éléments d'actif, patrimoine, revenu de retraite), et grâce auxquels la personne peut jouir de sa retraite, sont élevés. Il est également plus élevé si, en raison de sa santé ou de la nature de son travail, il est difficile à la personne de participer à la vie active. Il est également plus élevé lorsque les circonstances familiales rendent la retraite plus attrayante (p. ex., si le conjoint est à la retraite ou ne travaille pas).

Cycle de vie

Un autre genre de travaux théoriques prenant appui sur le choix « revenus-loisirs » et le salaire d'acceptation met en relief la nature dynamique d'une décision de retraite faisant partie du cycle de vie. Les modèles fondés sur le cycle de vie font ressortir le fait que la décision de partir à la retraite n'est pas simplement fondée sur l'évaluation des différents états à un moment donné, mais plutôt sur une démarche prospective d'évaluation du bien-être prévu pendant la durée de vie qui reste, suivant les différents états, y compris les apports de revenus associés à ces états.

Patrimoine de retraite, modifications du capital de retraite et valeurs des options

Le calcul des changements du patrimoine de retraite illustre cet aspect des incitations que les employés qui quittent leur emploi pour la retraite peuvent s'attendre à connaître. Les chercheurs qui effectuent ces calculs font souvent la différence entre la valeur actualisée du patrimoine de retraite « prévu » si l'employé conserve son emploi jusqu'à l'âge normal de la retraite et la valeur actualisée de son patrimoine de retraite s'il « quitte son emploi ». Des pertes du capital de retraite peuvent se produire parce que l'employé qui quitte son emploi renonce aux augmentations de salaire qui, s'il continuait de travailler, accroîtraient son patrimoine de retraite.

La modification de la valeur du patrimoine de retraite selon qu'une personne continue de travailler ou prend sa retraite a également été calculée à l'aide des mesures de la valeur des options. La valeur des options tient compte du fait que quelqu'un qui prend sa retraite renonce à la possibilité de continuer de travailler et d'accumuler des prestations de retraite supplémentaires grâce à des états de service supplémentaires, à des augmentations de salaire et à l'admissibilité aux fins des dispositions relatives à la retraite anticipée. À l'inverse, l'employé qui continue de travailler une année de plus conserve la possibilité de continuer de travailler une autre année, et ainsi de suite, et de devenir admissible aux fins d'autres dispositions, notamment celles qui ont trait à la retraite anticipée subventionnée. Pour une année de travail supplémentaire, la valeur de l'option est égale à la différence entre la valeur actualisée des prestations de retraite maximales de l'employé s'il travaille cette année-là et cette valeur s'il prend sa retraite.

Incitations des régimes de retraite universels

La plus grande partie de la documentation traitant des déterminants de la décision de départ à la retraite viennent des États-Unis et portent sur les effets incitatifs des régimes universels, en particulier de la sécurité sociale américaine. Le critère de la retraite est particulièrement important : il donne lieu essentiellement à des réductions ou à des « récupérations » du revenu de retraite des personnes dont les gains sont supérieurs à un certain seuil et qui continuent de gagner un revenu après avoir atteint l'âge d'admissibilité aux fins de ces prestations de retraite. Ces réductions et ces récupérations favorisent probablement le départ à la retraite parce qu'elles réduisent la rémunération découlant du travail. Cependant, d'autres caractéristiques, comme le fait de continuer de verser des cotisations qui amélioreront les prestations à venir, peuvent favoriser la participation continue à la vie active.

La valeur de l'actif ou du patrimoine des régimes de retraite universels n'influence pas la décision de départ à la retraite de la même manière que les avoirs provenant d'autres sources. Le patrimoine de retraite provenant des régimes universels a peut-être une forte influence sur la décision de départ à la retraite parce qu'il ne peut être légué à des héritiers, à la différence d'autres formes d'avoir que les personnes âgées sont réticentes à utiliser (disons, si elles prennent une retraite anticipée) parce que ce patrimoine peut-être transmis en héritage. De la même manière, le revenu d'un régime de retraite universel peut influencer la décision de départ à la retraite parce que son versement est pratiquement

assuré et qu'il est souvent indexé au coût de la vie. Toutefois, mis à part les régimes de retraite universels, plusieurs autres déterminants influent sur la décision de départ à la retraite (voir le chapitre 5).

Les recherches précédentes portent sur les effets de la sécurité sociale américaine sur la décision de départ à la retraite. En comparaison, *les observations sur les répercussions des régimes de retraite universels au Canada sont extrêmement rares.* Baker et Benjamin (1997a) ont analysé les répercussions de l'abandon par le RPC/RRQ, dans les années 70, du critère des gains imposé aux personnes de 65 ans ou plus (récupération des prestations de retraite si une personne commençait à gagner un revenu sur le marché du travail après avoir touché des prestations). Les auteurs se sont servis des dossiers des familles pour 1972 à 1980 de l'Enquête sur les finances des consommateurs, menée aux deux ans. Leurs résultats indiquent que l'abandon de ce critère a conduit à un accroissement important et statistiquement significatif du nombre de semaines de travail de ceux qui avaient un emploi. Autrement dit, les récupérations découlant du critère de la retraite auraient, à ce moment-là, réduit le temps de travail.

Baker et Benjamin (1997b) ont également analysé les répercussions des options relatives à la retraite anticipée instaurées pour le RRQ en 1984 et pour le RPC en 1987. Ils ont réalisé leur analyse à partir des dossiers des familles pour 1972 à 1980 de l'Enquête sur les finances des consommateurs, menée aux deux ans. Ils ont découvert que, à court terme, l'incitation à la retraite anticipée avait peu d'effet, mais que, à long terme (après huit ans), les dispositions relatives à la retraite anticipée auraient entraîné une « concentration » de départs à la retraite aux alentours de ces dates de retraite anticipée.

Incitations des régimes de retraite professionnels privés d'employeur

Les régimes de retraite professionnels privés d'employeur peuvent également comporter des effets incitatifs importants. Plusieurs études ont « fait le modèle » des changements, ou calculé les changements, que subit le patrimoine de retraite provenant des régimes privés en fonction de facteurs tels que l'accumulation des crédits en raison de l'âge et des états de service, les caractéristiques de la retraite anticipée et celles de la retraite différée. Ces caractéristiques peuvent entraîner toutes sortes de changements importants du patrimoine de retraite : « report » de la rémunération, pics du patrimoine de retraite des régimes privés aux âges où les caractéristiques de la retraite anticipée et de la retraite spéciale s'appliquent, et réductions du patrimoine de retraite si quelqu'un prend sa retraite après l'âge normal de la retraite selon son régime. Pour les organisations, ces effets incitatifs des régimes de retraite professionnels privés peuvent constituer un outil stratégique important de gestion des ressources humaines puisque, dans les faits, ils modifient le profil de la rémunération du travailleur.

Dans la plupart des cas, ces études font simplement le modèle des effets incitatifs possibles des régimes de retraite professionnels privés, en permettant de calculer l'accumulation des prestations à différents âges pour des personnes participant à des régimes de retraite représentatifs. Elles n'ont généralement pas réussi à faire le lien entre

ces effets *possibles* et la décision de retraite réelle, parce que les ensembles de données sur ce genre de décision ne comportaient pas de renseignements détaillés sur les régimes de retraite professionnels privés.

Retraite obligatoire

La retraite obligatoire est réputée être une règle institutionnelle qui influence — et même dicte — la décision de départ à la retraite. Les règles concernant la retraite obligatoire font partie des politiques de l'entreprise relatives au personnel ou des conventions collectives, habituellement dans le cadre des régimes de retraite d'employeur. Fondamentalement, ces règles mettent fin à une entente de travail particulière à un âge donné.

Les règles relatives à la retraite obligatoire peuvent faciliter le partage du travail en libérant des postes et en créant des occasions de promotion pour de jeunes travailleurs de l'organisation. Elles peuvent aider l'organisation à planifier sa relève, et l'employé à planifier sa retraite et à la prendre « dans la dignité ». Elles peuvent également faciliter le report de la rémunération par l'attribution d'une date de fin d'emploi aux ententes de rémunération implicites ou explicites en vertu desquelles les employés sont « sous-payés » (par rapport à leur productivité) lorsqu'ils sont jeunes en échange de quoi ils sont « surpayés » lorsqu'ils sont plus âgés.

La retraite obligatoire est maintenant bannie aux États-Unis. Au Canada, toutefois, la Cour suprême a décidé de permettre les politiques de retraite obligatoire. Bien que cela ne soit pas obligatoire, ces politiques s'appliquent en général à 65 ans, âge auquel les prestations normales de retraite peuvent être touchées.

L'incidence théoriquement prévue des politiques de retraite obligatoire sur la retraite n'est cependant pas aussi nette qu'elle pourrait le sembler à première vue. Il en est ainsi parce que, lorsqu'il existe une politique de retraite obligatoire, il existe aussi invariablement un régime de retraite professionnel d'employeur et que l'âge de la retraite obligatoire (p. ex., 65 ans) correspond habituellement à l'âge auquel il est possible de toucher les prestations des régimes de retraite universels (p. ex., le RPC/RRQ)[38].

Il est donc extrêmement difficile, sinon impossible, de séparer les répercussions de la retraite obligatoire de l'influence des régimes de retraite privés et universels sur la décision de départ à la retraite. Il se peut que les gens quittent le marché du travail à peu près à l'âge où ils sont obligés de prendre leur retraite, pas tant en raison de la retraite obligatoire elle-même, mais plutôt en raison des incitations financières prévues par les régimes de retraite universels et privés. Mais, s'il y a une forte corrélation entre la retraite obligatoire et le début des régimes de retraite privés et universels, il est très difficile de séparer les effets des caractéristiques des régimes de retraite de ceux des règles relatives à la retraite obligatoire.

---

38 Dans le cas du RPC/RRQ, il est possible de toucher des prestations réduites dès 60 ans.

Sante, âge, conjoncture du marché du travail et autres déterminants

Il est probable que la mauvaise santé rend plus difficile la participation au marché du travail et favorise le départ à la retraite. Peut-être que l'effet incitatif de la mauvaise santé est particulièrement fort si la personne dispose également d'un revenu qui lui donne les moyens de prendre sa retraite, c'est-à-dire que l'état de santé interagit avec d'autres variables pour influencer la décision de départ à la retraite.

La conjoncture du marché du travail, en particulier le taux de chômage, peut influencer la décision de départ à la retraite, quoique d'une manière théoriquement indéterminée. D'une part, un taux de chômage élevé peut inciter les gens à quitter le marché du travail et à cesser de chercher un emploi. D'autre part, un taux de chômage élevé peut forcer d'autres travailleurs à demeurer sur le marché du travail afin de conserver un revenu familial qui autrement diminuerait en raison de l'augmentation du taux de chômage. Voilà les deux effets — le « travailleur découragé » et le « travailleur supplémentaire »[39] — que l'augmentation du taux de chômage peut produire sur la décision de participation à la vie active (et donc de départ à la retraite).

Les périodes de chômage élevé, de réduction des effectifs et de licenciements collectifs peuvent toucher particulièrement les travailleurs âgés parce qu'ils sont souvent plus « dispendieux » que les autres et peuvent avoir de la difficulté à s'adapter à la restructuration souvent associée à la compression des effectifs. S'ils sont licenciés, il se peut qu'ils aient beaucoup de mal à se trouver un autre emploi et donc qu'ils quittent le marché du travail pour prendre leur retraite.

La composition des emplois et l'inégalité croissante des salaires peuvent également influencer la décision de partir à la retraite. Les emplois actuels sont peut-être en voie de céder la place à d'autres dans lesquels, en général, l'âge de la retraite arrive plus tôt. Il se peut que les personnes à faible revenu ne puissent se permettre de prendre leur retraite, mais qu'elles y soient forcées faute de possibilités d'emploi viables.

3.2 Preuves empiriques

Par le passé, une grande partie du travail empirique axé sur les déterminants de la décision de départ à la retraite a largement consisté en études portant sur des enquêtes effectuées par l'administration américaine de la sécurité sociale, dans lesquelles on demande essentiellement aux gens pourquoi ils ont pris leur retraite. En général, leurs réponses portent sur leur mauvaise santé ou les licenciements effectués par leur employeur. Elles mettent l'accent sur la nature involontaire de la retraite, minimisant le fait que celle-ci peut être volontairement choisie, particulièrement s'il s'agit d'une réaction à l'augmentation du patrimoine de retraite ou aux incitations que contiennent les régimes de retraite privés et universels.

---

[39] C'est-à-dire qu'un autre membre de la famille peut être amené à participer davantage au marché du travail.

Les réponses à ces enquêtes peuvent être entachées d'erreurs de mémoire ou de distorsions rétrospectives parce que les questions sont posées à des personnes déjà à la retraite, souvent après une période de temps considérable. Étant donné leur âge, les retraités peuvent être en mauvaise santé au moment où la question leur est posée et, par conséquent, être enclins à répondre en fonction de leur état de santé actuel plutôt que de leur état de santé au moment où ils ont pris leur retraite. La question est compliquée davantage par le fait que le départ involontaire à la retraite pour cause de mauvaise santé peut être considéré comme socialement plus acceptable que le départ volontaire à la retraite parce que quelqu'un peut se le permettre ou parce que les caractéristiques des régimes de retraite privés et universels réduisent l'incitation financière à continuer de travailler.

Les études antérieures axées sur la décision de retraite réelle démontraient souvent que le système de sécurité sociale provoquait le départ à la retraite. Par la suite, d'autres études empiriques dont l'objectif était de découvrir si des changements du patrimoine de retraite que procure la sécurité sociale américaine pouvaient expliquer la diminution de la participation au marché du travail ont en général fait ressortir que c'était un facteur contributif, mais que son effet d'ensemble était souvent quantitativement faible. Les études consacrées aux répercussions de la retraite obligatoire ont conclu que les caractéristiques des régimes de retraite privés et universels influençaient davantage la décision de départ à la retraite que les politiques de retraite obligatoire. En général, ces régimes réduisent l'incitation financière au travail au moment où, d'habitude, les politiques de retraite obligatoire s'appliquent.

Les études qui ont modélisé plus précisément les effets incitatifs des diverses caractéristiques détaillées de la sécurité sociale américaine démontraient, en général, que les pics abrupts du patrimoine des régimes de retraite universels qui se produisent aux âges précis où ces caractéristiques s'appliquent étaient associés à des pics abrupts de départ à la retraite à peu près aux mêmes âges, ainsi qu'à des réductions importantes du nombre d'heures de travail dans le cas des particuliers qui ne quittaient pas la population active. Les réductions du patrimoine des régimes de retraite universels, associées à la participation continue au marché du travail après l'âge normal de la retraite, incitaient également les gens à prendre leur retraite.

Des effets incitatifs similaires se dégagent des caractéristiques des régimes de retraite professionnels privés d'employeur. Ces caractéristiques dissuadent en général les travailleurs de quitter leur emploi et réduisent les mouvements de personnel en raison du « report » important de l'accumulation des prestations, c'est-à-dire que les prestations sont acquises plus tard dans la carrière des employés lorsque les pensions sont fondées sur des crédits en raison de l'âge et/ou des états de service et, peut-être, sur les gains des dernières années de travail. Ces études ont permis de conclure que les gens prennent une retraite anticipée aux âges où les dispositions de retraite anticipée subventionnée et de retraite spéciale s'appliqueraient, et que les pénalités associées au fait de continuer à travailler au-delà de l'âge normal de la retraite dissuadent les employés de différer leur retraite.

Les recherches indiquent que beaucoup d'autres facteurs jouent un rôle dans la décision de partir à la retraite. On constate presque invariablement que la mauvaise santé incite à prendre sa retraite, en particulier si la personne a suffisamment de revenus de retraite, ou d'autres revenus, pour pouvoir se le permettre. Les taux de chômage élevés et les conditions défavorables du marché du travail incitent également à prendre sa retraite, ce qui semble indiquer que l'effet du « travailleur découragé » est plus important que l'effet du « travailleur supplémentaire ». Un petit nombre d'études empiriques montrent aussi que les déterminants de la retraite sont différents pour les hommes et pour les femmes. Plus précisément, la décision des femmes est en général influencée davantage par les circonstances familiales, surtout par la santé de leur mari, plutôt que par leur propre situation économique.

Les preuves empiriques semblent également indiquer que la retraite a tendance à demeurer une question de choix entre le fait d'abandonner complètement le marché du travail et de continuer à travailler. Néanmoins, les périodes de transition ou les retraites partielles sont courantes; elles le deviennent de plus en plus et elles prennent bien des formes : nombre réduit d'heures, travail à temps partiel, emploi autonome, travail à forfait, passage d'une carrière à d'autres emplois, et même retour au travail après la retraite.

À partir de données canadiennes, par exemple, Monette (1996) a établi que 13 p. 100 des retraités ont recommencé à occuper un emploi rémunéré après une première retraite. La probabilité du retour au travail était plus élevée parmi les jeunes retraités et parmi ceux ayant une scolarité élevée. La plus grande partie de ceux qui ont regagné le marché du travail l'ont fait comme employés à temps partiel. Les raisons de leur retour étaient variées (raisons financières, occupation du temps libre et préférences personnelles). La décision de retourner au travail est importante, et cette importance s'accroît probablement; en outre, comme le nombre de personnes visées est relativement significatif, il semble que ce groupe mérite une analyse particulière, plutôt que d'être inclus dans une analyse générale de la décision de départ à la retraite.

3.3 Données existantes[40]

Aucun ensemble de données canadien ne se démarque en ce sens qu'il présenterait une information détaillée sur les décisions de départ à la retraite et les déterminants de ces décisions, particulièrement du point de vue des caractéristiques des régimes de retraite universels et des régimes privés. Aucun des ensembles de données ne renferme toute cette information.

Néanmoins, la plupart des ensembles de données contiennent de l'information qui permettrait de calculer les prestations prévues des régimes universels. Certains

[40] Voir l'étude préliminaire de SPR réalisée par Morley Gunderson, intitulée « Revue de la documentation relative aux incitations financières à la retraite des régimes privés et universels », qui comprend un examen des exercices antérieurs de collecte de données aux États-Unis à cette fin. Le dernier document soulève les difficultés extrêmes associées à de tels exercices de collecte de données.

contiennent de l'information qui permettrait de déterminer l'existence d'un régime de retraite d'employeur. Par contre, on n'y trouve aucune information sur le genre de régimes, et particulièrement sur leurs caractéristiques inhérentes. Dans certains cas, l'information pourrait être déduite de façon très imparfaite (médiocre) seulement, à partir d'autres données indirectes comme l'existence d'une convention collective (ce qui laisserait penser qu'il s'agit d'un régime à prestations forfaitaires) ou encore le secteur d'activité ou la profession du particulier (qui permettrait de faire le lien entre le régime et le régime de retraite typique de ce secteur d'activité ou de cette profession, à partir d'autres données). Cette approche ne nous donnerait cependant pas l'information de premier plan dont nous avons besoin au sujet de certaines caractéristiques importantes des régimes d'employeur, par exemple les dispositions de retraite anticipée et de retraite spéciale, l'intégration au RPC, la méthode de calcul des prestations et les dispositions relatives à l'indexation. Ce genre d'information sur les régimes d'employeur ne semble exister dans aucun des ensembles de données.

3.4 Modèles de simulation

DYNACAN et MAPSIT

À l'heure actuelle, les modèles de simulation comme DYNACAN et MAPSIT ne se prêtent pas à l'estimation des déterminants de la décision de départ à la retraite. Ils ne sont pas conçus non plus pour cet exercice, ni pour l'intégration des effets d'incitation des régimes retraite privés et universels. Ils pourraient toutefois être éventuellement adaptés à cette fin.

DYNACAN, que le Bureau du surintendant des institutions financières s'affaire à élaborer, est un modèle de microsimulation longitudinale dynamique conçu pour simuler les effets globaux relatifs au RPC/RRQ. On peut l'utiliser, par exemple, pour simuler les répercussions financières agrégées qu'auraient, sur les particuliers et les familles, des changements apportés aux politiques régissant le RPC/RRQ. Il s'agit essentiellement de simuler les répercussions de ces changements dans les politiques en comparant les résultats du système une fois les changements apportés avec les résultats du scénario de référence sans les changements.

MAPSIT (modules pour l'analyse des programmes sociaux, impôts et transferts), de la Direction générale de la politique sociale (Politique stratégique) de DRHC, est un progiciel conçu pour simuler et présenter l'effet de certains changements liés aux programmes de transferts fiscaux. Il s'agit d'un modèle macroéconomique qui combine les effets de plusieurs programmes du régime de transfert fiscal. Il combine les taux marginaux d'imposition et les conditions d'admissibilité des principaux régimes universels (p. ex., la SV, le SRG, le RPC, le crédit d'impôt pour enfants).

Pour l'instant, ni DYNACAN ni le progiciel MAPSIT ne contient des renseignements sur les valeurs de paramètre des déterminants comportementaux de la décision de départ à la retraite.

Modèle de Pesando, Gunderson et Hyatt

Pesando, Gunderson et Hyatt[41] ont élaboré un modèle permettant d'estimer les effets d'accumulation du patrimoine de retraite des régimes privés (RPA) à différents âges, en utilisant essentiellement des calculs de la valeur actualisée des effets d'accumulation du patrimoine de retraite des régimes privés. Ces calculs reposent sur des hypothèses relatives aux gains tout au long de la vie, les cotisations aux régimes de retraite et les règles ou caractéristiques de ces derniers, les effets d'incitation à la retraite anticipée ou à la retraite spéciale, les caractéristiques démographiques des ménages faisant l'objet du modèle (p. ex., l'âge des travailleurs et de leur conjoint, l'espérance de vie des travailleurs), ainsi que des hypothèses relatives aux taux d'actualisation utilisés dans ces calculs.

Modèle de Gruber

Le modèle mis au point par Gruber[42] a été conçu uniquement pour l'estimation des effets d'accumulation du patrimoine de retraite provenant des régimes universels à différents âges. Il a recours à la méthode de la valeur actualisée conjuguée à l'espérance de vie de travailleurs représentatifs et de leur ménage selon diverses caractéristiques socioéconomiques. Ces estimations reposent sur des hypothèses relatives aux gains tout au long de la vie, les cotisations au RPC/RRQ, les caractéristiques du régime universel de retraite, les caractéristiques démographiques des ménages faisant l'objet du modèle, ainsi que des hypothèses relatives aux taux d'actualisation utilisés dans ces calculs.

L'approche retenue

Pour faire l'analyse des effets d'accumulation du patrimoine de retraite, nous avons combiné deux approches de modélisation : celle de Gruber (1997) pour les effets d'incitation des régimes universels, et celle de Pesando, Gunderson et Hyatt (1992) pour les effets d'incitation des régimes privés. Nous avons mené une analyse empirique en deux parties d'après ce qui semble être le meilleur ensemble de données pour le calcul des éventuels effets d'incitation des régimes de retraite privés et universels (l'Enquête sur les finances des consommateurs), et le meilleur ensemble de données pour l'estimation des déterminants de la décision de départ à la retraite (l'ESG, cycle 9).

Les deux parties de l'analyse ne pouvaient être combinées directement puisque les ensembles de données qui permettent d'estimer les déterminants de la décision de départ à la retraite ne comportent pas de mesures de la nature du régime de retraite d'employeur auquel participe le particulier. Par conséquent, les détails des régimes de retraite d'employeur ne pouvaient être intégrés à l'accumulation simulée des prestations de retraite. Même si les deux parties ne peuvent être combinées directement, des

---

41 Voir J. Pesando, M. Gunderson et J.D. Hyatt, « Early Retirement Pensions and Employee Turnover », *Research in Labour Economics*, volume 13, 1992, p. 34-337, ainsi que J. Pesando et M. Gunderson, « Retirement Incentives Contained in Occupational Pension Plans and their Implications for the Mandatory Retirement Debate », *Revue canadienne d'économique*, volume XXI, nº 2, mai 1988.

42 Voir J. Gruber, « Interaction of Public Pensions and Retirement Decisions in Canada », Massachusetts Institute of Technology, 1998.

comparaisons indirectes peuvent être établies. Par exemple, des simulations de l'évolution du patrimoine de retraite peuvent servir à expliquer les tendances de la retraite pouvant se dégager de l'analyse des déterminants de la décision de départ à la retraite.

L'analyse s'applique à un ensemble nécessairement simplifié de scénarios de référence qui pourraient ne pas être typiques. Plus particulièrement, l'analyse part de l'hypothèse qu'un homme, dont la conjointe n'a jamais travaillé, poursuit un travail sans interruption au salaire médian. Pour ce qui est des régimes privés, l'accent est mis sur les travailleurs qui participent à des RPA à prestations déterminées de divers types (moins de la moitié de la population active).

3.5 Observations sommaires

Les études théoriques et empiriques existantes sur les déterminants de la retraite mettent en évidence le fait que la décision de départ à la retraite est généralement basée sur les incitatifs du marché tels que le salaire prévu et les occasions d'emploi, ainsi que les prestations de retraite des régimes privés et universels. En outre, la décision dépend des circonstances particulières dans lesquelles se trouve le retraité éventuel, surtout de sa santé et de son avoir (et par conséquent du fait qu'il a ou non les moyens de prendre sa retraite).

Les données existantes comportent cependant des lacunes, en partie parce que les déterminants de la retraite ne sont pas tous définis dans un seul et même ensemble de données. Il est, en particulier, généralement très difficile d'incorporer les caractéristiques des régimes de retraite universels et, encore plus, des régimes de retraite d'employeur dans des ensembles de données ayant d'autres déterminants de la retraite. Les lacunes sont particulièrement prononcées dans le cas des régimes d'employeur, surtout parce que ceux-ci comportent une large gamme de caractéristiques destinées précisément à influencer la décision de départ à la retraite.

Comme nous le verrons au chapitre suivant, il peut exister d'importantes différences quant à la façon dont les efforts d'incitation des régimes de retraite privés et universels influent sur la décision de départ à la retraite.

4. *Estimations des effets d'incitation des régimes de retraite privés et universels*[43]

Aux chapitres 4 et 5, nous répondons à la question d'évaluation que voici : *« Pour les travailleurs âgés, quelles sont les incitations et les contre-incitations à la retraite qui découlent du fait de combiner les prestations de retraite des régimes privés et universels afin de maximiser lesdites prestations? » Cette analyse porte également sur la question connexe suivante : « Dans quelle mesure ces effets jouent-ils un rôle important dans la décision de départ à la retraite des travailleurs par rapport à d'autres déterminants de la retraite? »*

Compte tenu des caractéristiques de la population dans les années 90 et au-delà, il se peut que des pressions accrues s'exercent en faveur de politiques publiques qui encouragent la retraite anticipée comme mode de partage du travail, particulièrement lorsqu'il s'agit d'élargir les débouchés d'emploi et de promotion des jeunes travailleurs. De plus, il arrive fréquemment que la retraite anticipée soit considérée comme un complément viable de la réduction des effectifs, surtout si cette dernière repose sur des incitations volontaires. À mesure que les enjeux des services aux aînés prendont plus d'importance, particulièrement en raison du vieillissement de la population et de l'abandon des soins en établissement au profit des soins de santé dispensés dans la communauté et par la famille, la retraite pourrait être considérée comme un élément important susceptible de faciliter de tels soins faisant appel à la famille. Par exemple, il se peut que certaines personnes prennent ou souhaitent prendre leur retraite pour s'occuper de membres plus âgés de leur famille dont la santé est précaire.

Il se peut également que des pressions s'exercent dans le sens opposé sur les politiques publiques, en vue de réduire les incitations financières à la retraite anticipée, particulièrement dans le cas des incitatifs non intentionnels qui peuvent décourager les personnes âgées de continuer à travailler même si elles le désirent. On considère souvent que les travailleurs âgés représentent un bassin important grâce auquel il est possible de combler d'éventuelles pénuries de main-d'œuvre, surtout si leur préférence pour la retraite à temps partiel correspond aux besoins des employeurs qui recherchent une main-d'œuvre souple. L'amélioration de la santé, la prolongation de l'espérance de vie, de même que le passage à des emplois de col blanc moins astreignants, tous ces facteurs signifient également que certains particuliers pourront continuer de travailler au-delà de l'âge traditionnel de la retraite à 65 ans.

---

[43] Pour plus de précisions, voir l'étude préliminaire de SPR réalisée par Morley Gunderson et Douglas Hyatt, intitulée « Simulations des effets d'incitation à la retraite des régimes privés et universels » (2001).

De plus, comme la population vieillit et que l'espérance de vie rallonge, les pressions accrues qui s'exerceront sur les régimes de retraite universels destinés aux personnes âgées, dont le RPC/RRQ, pourraient se traduire par d'autres pressions pour que soit facilitée la poursuite du travail, ce qui réduirait le fardeau financier imposé à ces régimes.

De toute évidence, les pressions exercées sur les politiques publiques pourraient favoriser la retraite anticipée ou, au contraire, faciliter la poursuite du travail des personnes âgées. Dans l'un ou l'autre cas, il est important de comprendre les incitations financières enchâssées dans les régimes de retraite privés et universels et la façon dont ces incitations peuvent influer sur la décision de départ à la retraite.

L'objectif de l'analyse qui suit est d'illustrer ces incitations financières telles qu'elles existent dans un échantillon représentatif de régimes de retraite d'employeur à prestations déterminées, soit la plus importante catégorie de régimes de retraite au Canada[44], et de montrer comment elles se conjuguent aux régimes universels, comme le RPC/RRQ et le volet SV/SRG/AC. On porte une attention particulière aux caractéristiques institutionnelles de ces régimes d'employeur, notamment en ce qui concerne la retraite anticipée et la retraite spéciale ainsi que l'intégration au RPC/RRQ.

Les caractéristiques financières des régimes de retraite d'employeur sont illustrées au moyen de modèles de simulation adaptés d'études antérieures de Pesando, Gunderson et Hyatt[45]. Les incitations financières de ces régimes privés sont ensuite intégrées aux incitations financières des régimes universels, d'après les simulations de Gruber (1997). Cette analyse est basée sur les mêmes hypothèses concernant les caractéristiques socioéconomiques des ménages que celles qu'a utilisées Gruber à l'égard des régimes universels. Comme nous l'avons déjà mentionné, bien que l'analyse s'applique à un ensemble nécessairement simplifié de scénarios de référence, elle permet d'illustrer les effets éventuels.

---

44 Sur la proportion de 42 p. 100 de la population active et des travailleurs rémunérés qui avaient un régime de pension agréé (RPA) en 1995, 88 p. 100 participaient à un régime à prestations déterminées (voir Statistique Canada, *Régimes de pensions au Canada*, 1er janvier 1996, p. 19, p. 35).

45 Pesando et Gunderson (1988, 1991) et Pesando, Hyatt et Gunderson (1992).

Les régimes universels comprennent le RPC/RRQ, qui repose sur l'emploi, le régime universel de la SV, ainsi que le SRG et l'AC, qui sont liés aux ressources[46].

4.1 Le modèle d'estimation

4.1.1 Accumulation du patrimoine de retraite

Le modèle d'estimation permet essentiellement de calculer la valeur actualisée des changements de l'accumulation prévue du patrimoine de retraite en fonction de chaque année de travail et ce, pour des travailleurs représentatifs d'âges différents. Cette valeur est exprimée en pourcentage du salaire de l'employé ou de sa rémunération annuelle au cours de chaque année. On part de l'hypothèse selon laquelle le salaire demeure constant tout au long de la vie professionnelle. Au cours d'une année donnée, le patrimoine de retraite correspond à la valeur actualisée de l'ensemble des paiements de retraite[47] auxquels le travailleur aurait droit s'il prenait sa retraite et se retirait du régime à la fin de l'année en question. Les mouvements du patrimoine de retraite, ou l'accumulation des prestations de retraite au cours de l'année, sont les changements qui se produisent dans le patrimoine de retraite si le travailleur continue de verser des cotisations au régime pendant l'année en question. Une accumulation annuelle équivalant à 20 p.100 du salaire de l'employé à 59 ans, par exemple, signifie que, si l'employé continue de travailler et de cotiser au régime jusqu'à l'âge de 60 ans, la valeur accrue de son patrimoine de retraite équivaut à 20 p. 100 de son salaire pour l'année en question.

De toute évidence, de tels changements dans le patrimoine de retraite peuvent avoir d'importants effets d'incitation sur la décision de départ à la retraite — et s'ajouter aux effets du salaire lui-même. C'est particulièrement vrai lorsque, comme on le verra plus loin, de grands pics ou de vastes discontinuités dans l'accumulation du patrimoine de retraite sur douze mois sont attribuables aux caractéristiques institutionnelles des régimes, notamment les dispositions de retraite anticipée et de retraite spéciale.

---

46 Le Régime de pensions du Canada, qui est un régime de retraite universel fédéral-provincial-territorial, est un programme d'assurance sociale obligatoire et cotisable qui a été mis sur pied en 1966. Il est financé surtout par répartition. Il assure aux cotisants et à leur famille un niveau minimal de protection contre la perte de revenu attribuable à la retraite, à une invalidité ou au décès du cotisant. Toutes les personnes employées au Canada qui ont au moins 18 ans et qui touchent un revenu égal ou supérieur au plancher du régime versent des cotisations au RPC/RRQ. En retour, elles se voient garantir une pension de retraite.

Le programme de la Sécurité de la vieillesse assure une sécurité de revenu de base aux citoyens et résidents du Canada qui répondent aux critères d'âge et de résidence. Il y a actuellement trois genres de prestations offertes en vertu de la *Loi sur la sécurité de la vieillesse* — la prestation de SV de base, de même que les composantes de la SV qui sont non imposables et qui sont fondées sur un examen du revenu, soit le Supplément de revenu garanti (SRG) et l'Allocation au conjoint (AC). Pour obtenir la prestation de SV de base, il suffit d'avoir au moins 65 ans et de répondre aux conditions de résidence au Canada. Le Supplément de revenu garanti (SRG), composante de soutien du revenu du programme de la Sécurité de la vieillesse, est fondé sur un examen du revenu, mais n'est pas imposable.

L'Allocation au conjoint (AC) est une allocation non imposable qui est fondée sur un examen du revenu et qui est offerte aux conjoints des bénéficiaires de la Sécurité de la vieillesse qui ont entre 60 et 64 ans, de même qu'aux veufs et aux veuves de 60 à 64 ans qui ont vécu au Canada (ou dans un pays avec lequel le Canada a une entente de réciprocité en matière de pensions).

47 On suppose que les prestations de retraite durent aussi longtemps que l'espérance de vie restante du travailleur, d'après la publication de Statistique Canada intitulée *Tables de survie*, Canada et provinces, nº 84-537, 1995.

4.1.2 Trois genres représentatifs de régimes privés

Pour illustrer les incitations ou les contre-incitations financières que comportent les régimes privés d'employeur, nous avons retenu trois catégories représentatives de régimes fin de carrière à prestations déterminées. Chacun de ces régimes comporte son propre ensemble de caractéristiques clés, de sorte que les comparaisons successives de l'accumulation du patrimoine de retraite dans chaque genre de régime peuvent servir à illustrer les effets éventuels des incitations financières découlant de ces caractéristiques. Même si les caractéristiques des régimes de retraite sont représentatives, elles ne se retrouvent pas nécessairement dans tous les régimes de retraite.

Régime de base

Le premier régime représentatif est un RPA à prestations déterminées[48]. Dans le cadre de ce régime, les prestations normales de retraite s'établissent à 2 p. 100 de la moyenne (sur trois ans) des derniers salaires pour chaque année de service, jusqu'à concurrence de 35 ans. Les prestations commencent à être payées à l'âge normal de la retraite, soit 65 ans. Par exemple, si l'employé compte 35 ans d'ancienneté et prend sa retraite à l'âge de 65 ans, la pension qu'il touche de son employeur équivaut à 70 p. 100 de la moyenne de son salaire de fin de carrière des trois dernières années. D'autres caractéristiques sont décrites ci-dessous :

- Compte tenu des nouvelles exigences de la loi au Canada, le participant acquiert des droits après deux ans de service; en d'autres mots, il a un droit acquis sur ses propres cotisations et celles de l'employeur après deux ans d'ancienneté.

- Le régime est coordonné avec le RPC/RRQ, en ce sens que la pension versée par l'employeur est réduite lorsque le retraité touche des prestations du RPC/RRQ. Dans le cadre de ce genre de régime, la réduction est de 0,6 p. 100 du salaire jusqu'à concurrence du maximum des gains annuels ouvrant droit à pension (MGAP) établi par le RPC; en d'autres mots, les prestations sont fixées à 1,4 p. 100 des gains jusqu'à concurrence du MGAP, puis à 2 p. 100 des gains au-delà du MGAP. Cette coordination se produit à l'âge de 65 ans, au moment où le retraité touche des prestations normales du RPC/RRQ. (Il est question ci-dessous de la possibilité d'un supplément de transition compensatoire et de l'âge de la retraite anticipée.)

- Une pension de retraite anticipée non subventionnée est offerte à partir de 55 ans si l'employé compte au moins 10 ans d'ancienneté; autrement dit, le montant annuel des prestations est réduit selon une formule actuarielle équitable qui compense rigoureusement le fait que les prestations sont touchées plus tôt et pendant plus longtemps.

- Le régime de base ne prévoit pas de *retraite anticipée subventionnée* ni de *retraite spéciale*.

---

48 Un RPA à prestations déterminées est un régime de pension agréé dont la formule de calcul des prestations est précisée à l'avance. Il diffère du RPA à cotisations déterminées, dans le cadre duquel seule la formule de calcul des cotisations est définie, tandis que les prestations sont calculées en fonction du rendement des placements.

- Comme dans le cas de tous les autres régimes, les prestations accumulées dans le cadre du régime de base sont calculées avec ou sans suppléments de transition du RPC. Les suppléments de transition ont pour effet d'exempter de la réduction des prestations aux fins de la coordination avec le RPC/RRQ les personnes qui prennent une retraite anticipée (dès l'âge de 55 ans) avant de toucher les prestations du RPC/RRQ à l'âge de 65 ans. Cela signifie que, si l'employé prend une retraite anticipée ou une retraite spéciale, ses prestations sont fixées à un pourcentage forfaitaire de 2 p. 100 (plutôt que 1,4 p. 100) de son salaire de fin de carrière jusqu'à l'âge de 65 ans, ce qui compense la réduction typique susmentionnée égale à 0,6 p. 100 des gains jusqu'à concurrence du MGAP. Par la suite, lorsque l'employé touche une pension normale du RPC/RRQ à l'âge de 65 ans, les prestations sont réduites à des fins de coordination. En fait, le supplément de transition représente une prime de retraite anticipée.

- Pour ce qui est de la retraite différée, si l'employé travaille au-delà de l'âge de 65 ans, il n'accumule plus d'autres droits à pension. Toutefois, la pension payable normalement à l'âge de 65 ans est majorée sur une base actuarielle au moment où il prend effectivement sa retraite et commence à toucher sa pension différée. Le rajustement actuariel est « équitable », en ce sens qu'il est conçu pour compenser rigoureusement le fait que la pension est touchée plus tard et pendant moins longtemps que prévu.

Régime de retraite anticipée subventionnée

Le régime de retraite anticipée subventionnée est identique au régime de base, sauf qu'une prestation de retraite anticipée est offerte. Cette prestation, qui est offerte dès l'âge de 55 ans à un employé qui compte au moins dix ans d'ancienneté, est réduite de 5 p. 100 par an pour chaque année de retraite précédant l'âge normal de la retraite à 65 ans. La prestation de retraite anticipée est subventionnée puisque le montant dont elle est réduite est inférieur au montant d'une réduction actuarielle équitable, qui aurait pour effet de compenser rigoureusement le fait que la pension est touchée plus tôt et pendant plus longtemps.

Régime de retraite anticipée subventionnée et de retraite spéciale

Le régime de retraite anticipée subventionnée et de retraite spéciale est identique au régime de retraite anticipée subventionnée, à cette exception qu'une disposition de retraite spéciale est également offerte à l'employé de 60 ans qui compte au moins 20 ans d'ancienneté. La disposition de retraite spéciale prévoit essentiellement une subvention plus importante, en ce sens que les prestations annuelles ne sont pas réduites (c.-à-d. que la formule de réduction est nulle) en compensation du fait qu'elles sont versées plus tôt (à l'âge de 60 ans) et pendant plus longtemps.

4.1.3 Structure des résultats

Pour chacun des trois régimes, nous présentons l'accumulation des prestations de retraite en pourcentage du salaire annuel. Les résultats sont analysés séparément (section 4.2) selon qu'il y a supplément de transition du RPC/RRQ (l'employé est exempté de la réduction à des fins de coordination s'il prend sa retraite entre 55 et

65 ans) ou qu'il n'y a pas supplément de transition (la réduction à des fins de coordination s'applique). Comme il en a déjà été question, le supplément de transition entre en jeu à l'âge de la retraite anticipée ou de la retraite spéciale et continue de s'appliquer jusqu'à ce que le retraité reçoive des prestations normales du RPC/RRQ à l'âge de 65 ans. Les calculs sont indiqués pour chaque âge entre 55 et 69 ans, puisque c'est dans cette plage d'âge que s'appliquent les principales caractéristiques institutionnelles des régimes, notamment la retraite anticipée, la retraite spéciale, la retraite normale et la retraite différée, de même que les critères de coordination et les suppléments de transition.

Pour chacun de ces six calculs (c.-à-d., trois régimes à prestations déterminées avec et sans suppléments de transition), les prestations de retraite de l'État (SV/SRG/AC et RPC/RRQ) sont ensuite intégrées, ce qui permet d'estimer l'accumulation totale du patrimoine de retraite dans les régimes privés et universels.

Les hypothèses utilisées dans cette analyse comprennent un taux d'actualisation réel de 3 p. 100[49] et le « scénario de référence », à savoir un homme né en 1930, qui a commencé à travailler pour l'entreprise à l'âge de 30 ans, qui touche un salaire médian[50] et dont la femme a trois ans de moins et n'a jamais travaillé. On suppose que l'homme a travaillé continuellement au salaire médian et qu'il a 35 ans d'ancienneté, ayant travaillé jusqu'à l'âge de 65 ans. On suppose également que l'homme et sa femme ont une espérance de vie normale[51]. L'homme a 65 ans en 1995. Les cotisations au RPC et au régime de retraite privé ont débuté à l'âge de 30 ans.

L'analyse comprend les calculs de l'accumulation du patrimoine de retraite dans des régimes privés (chacun des trois régimes à prestations déterminées, avec et sans suppléments de transition), et de l'accumulation combinée dans les régimes universels et privés, pour un ménage à salaire médian et pour le même genre de ménage dans le cas d'un employé dont le salaire appartient au décile inférieur[52] et dans le cas d'un employé dont le salaire représente 1,5 fois et deux fois le salaire médian de référence. L'accumulation du patrimoine de retraite, et donc les incitations financières à la retraite, sont influencées séparément par chacun des changements (p. ex., retraite anticipée subventionnée, retraite spéciale, suppléments de transition, régimes de retraite universels) à des niveaux de salaire différents.

---

49 Taux de rendement qui correspondrait au rendement réel à long terme (sur 30 ans) de placements sans risque, par exemple dans des obligations du gouvernement canadien. C'est également le taux qui a été utilisé dans l'étude de Gruber.

50 Il s'agit du salaire médian utilisé par Gruber, qui se rapproche du salaire moyen. Plus précisément, les gains annuels médians en 1995 s'établissaient à 37 022 $ chez les hommes, d'après l'*Enquête sur les finances des consommateurs (Statistique Canada, Gains des hommes et des femmes*, nº 13-217 XPB, 1995). Ce salaire était supérieur au maximum des gains ouvrant droit à pension en vertu du RPC, qui était de 34 136 $ en 1995. Les gains annuels moyens des hommes en 1995 se chiffraient à 40 610 $, selon la même enquête.

51 Les estimations de l'espérance de vie proviennent des *Tables de survie* de Statistique Canada, nº 84-537, 1995.

52 Le décile inférieur sert à démontrer l'effet d'une dépendance extrême du ménage à l'égard des prestations de SRG et d'AC liées aux ressources.

Comme nous l'avons déjà mentionné, bien que l'analyse s'applique à un ensemble nécessairement simplifié de scénarios de référence, elle permet d'illustrer les effets éventuels. Plus particulièrement, l'analyse part de l'hypothèse qu'un chez un homme, dont la conjointe n'a jamais travaillé, poursuit un travail sans interruption au salaire médian[53]. Pour ce qui est des régimes privés, l'accent est mis sur les travailleurs qui participent à des RPA à prestations déterminées de divers types (moins de la moitié de la population active).

Mise en garde au sujet des incitations financières créées par l'accumulation du patrimoine de retraite

La mesure dans laquelle l'accumulation du patrimoine de retraite constitue une incitation à la retraite ou à la poursuite du travail est déterminée non seulement par les montants accumulés eux-mêmes (à supposer que le travailleur les connaisse), mais également par la désutilité de la poursuite du travail ou le salaire d'acceptation associé à la poursuite du travail. Cette désutilité est susceptible de s'accroître en fonction de l'âge, particulièrement si la santé se détériore, si le travail devient plus astreignant, si le conjoint prend sa retraite, et si le travailleur accumule plus d'actifs. Ainsi, le patrimoine de retraite accumulé devra peut-être être imposant et aller en augmentant pour que le travailleur ait les incitations financières voulues pour continuer à travailler en dépit de la désutilité accrue du travail, particulièrement si les augmentations salariales diminuent également selon l'âge.

4.2 Résultats des estimations : Régimes privés d'employeur

4.2.1 Ménage à gains médians

Régime de base

Le tableau 4.1 indique que, dans le cas du régime de retraite d'employeur de base, l'accumulation annuelle des prestations de retraite[54] augmente régulièrement, passant de 13 p. 100 du salaire à 55 ans à 28 p. 100 à 65 ans, puis elle retombe abruptement à 0 p. 100 après l'âge de 65 ans, lorsque les années ouvrant droit à pension se terminent. Voici certaines des grandes caractéristiques de cette formule d'accumulation :

- L'accumulation des prestations de retraite des régimes privés est substantielle, s'établissant en moyenne autour de 20 p. 100 du salaire annuel entre 55 et 65 ans, ce qui équivaut à une subvention moyenne de 20 p. 100 sur un plus grand nombre d'années de travail.

---

53 Le travailleur de référence n'a pas profité du privilège général d'exclusion du RPC associé aux années de faible rémunération ou de non-emploi (au maximum, 15 p. 100 des années actives entre 18 et 65 ans, après 1966, année de l'entrée en vigueur du RPC). Ces travailleurs ne représentaient que 10 p. 100 à 16 p. 100 des travailleurs nés en 1930.

54 Comme il en a déjà été question à la section 4.1.1, « Accumulation du patrimoine de retraite », l'accumulation des prestations se définit comme l'augmentation annuelle du patrimoine des prestations après une année de travail de plus, si le travailleur prend sa retraite à la fin de cette même année. L'accumulation est exprimée en pourcentage des gains annuels au cours de l'année. Elle n'est pas additive, puisque le travailleur doit prendre sa retraite à la fin de l'année pour y avoir droit.

- Dans de tels régimes de base, l'accumulation des prestations va croissant puisque, pour chaque année de travail supplémentaire, les états de service augmentent, et peut-être même le salaire[55], deux éléments qui contribuent à relever les prestations de retraite.

- Ces régimes de base ne constituent pas un incitatif important à la retraite avant 65 ans. Les travailleurs sont plutôt encouragés à continuer de travailler pour accumuler les prestations croissantes associées à l'augmentation des états de service et aux majorations salariales attribuables à l'ancienneté, qui servent à calculer les prestations de retraite.

- La chute abrupte de l'accumulation du patrimoine de retraite à l'âge normal de la retraite à 65 ans (de 28 p. 100 du salaire à 65 ans à 0 p. 100 à 66 ans) fait ressortir l'importante contre-incitation financière à continuer de travailler au-delà de cet âge, même si l'on peut continuer de le faire. La chute de l'accumulation du patrimoine de pension après 65 ans équivaut à une réduction salariale de 28 p. 100 au cours de l'année où elle a lieu. Elle se produit même si les prestations de retraite elles-mêmes font l'objet d'un rajustement actuariel équitable destiné à compenser rigoureusement le fait qu'elles ne sont versées que plus tard. La réduction de l'accumulation du patrimoine de retraite a lieu uniquement parce que le travailleur cesse d'accumuler des années de service ouvrant droit à pension qui servent au calcul des prestations.

- L'accumulation des droits à pension dans les régimes privés se fait de telle façon qu'il y a un important « rétrochargement » de la rémunération plus tard au cours de la carrière de l'employé; ce phénomène constitue une incitation importante pour l'employé à demeurer chez l'employeur, quoiqu'il se traduise par ailleurs par une perte significative au niveau du patrimoine de retraite en cas de cessation d'emploi.

La réduction à des fins de coordination (transition) du RPC/RRQ se traduirait par une réduction de la pension d'employeur si l'employé prenait sa retraite anticipée à 55 ans, puisque le calcul des prestations tenant compte de la réduction se fait selon un pourcentage de 1,4 p. 100 des gains, plutôt que de 2 p. 100 sans la réduction, jusqu'à concurrence du MGAP.

Retraite anticipée subventionnée

Le tableau 4.1 illustre l'effet de la retraite anticipée subventionnée à 55 ans chez les employés qui ont au moins dix ans de service aux fins de leur régime privé de retraite[56]. Dans le cadre du régime de retraite anticipée subventionnée, l'employé a droit à une importante accumulation du patrimoine de retraite (égale à 24 p. 100 des gains au cours de l'année) à l'âge de 55 ans, au moment où il devient admissible aux fins de la retraite anticipée. L'accumulation du patrimoine de retraite est la plus élevée à 55 ans, puisque la subvention est étalée sur une période de dix ans (de l'âge de 55 à 65 ans). Après 55 ans,

---

55 On suppose que le salaire demeure constant tout au long de la vie professionnelle, bien que le patrimoine de retraite puisse être influencé dans la réalité par des variations salariales.

56 Il y a subvention parce que le montant dont les prestations annuelles sont réduites est inférieur à la réduction actuarielle équitable qui aurait pour effet de compenser rigoureusement le fait qu'elles sont touchées plus tôt et pendant plus longtemps.

l'accumulation du patrimoine de retraite diminue constamment, puisque l'employé se prive en réalité d'une année de subvention pour chaque année de travail au-delà de l'âge de la retraite anticipée subventionnée.

TABLEAU 4.1

Accumulation totale du patrimoine dans les régimes de retraite privés et dans les régimes de retraite universels et privés en proportion du salaire selon le genre de régime, sans supplément de transition du RPC, pour le scénario de référence où le travailleur gagne le salaire médian

	Régime de base		Retraite anticipée subventionnée		Retraite anticipée subventionnée et retraite spéciale	
Âge	Privé	Privé/universel	Privé	Privé/universel	Privé	Privé/universel
55	13 %	18 %	25 %	29 %	25 %	29 %
56	14	14	25	25	25	25
59	17	13	21	17	21	17
60	18	12	19	13	171	165
61	20	13	17	10	-17	-24
62	21	15	16	10	-19	-25
63	23	16	14	7	-20	-27
64	26	9	11	-6	-21	-38
65	28	00	9	-19	-22	-50
66	00	-32	00	-32	00	-32
69	00	-23	00	-23	00	-23

Source : Étude préliminaire de SPR réalisée par Morley Gunderson et Douglas Hyatt, intitulée « Simulations des effets d'incitation à la retraite des régimes privés et universels », tableau A. Le ménage se compose d'un homme né le 1er janvier 1930 et de sa conjointe née le 1er janvier 1933. L'homme travaille depuis l'âge de 30 ans au salaire médian. Sa femme n'a jamais travaillé. L'homme a atteint 65 ans en 1995, et ce scénario s'applique aux tableaux qui suivent dans le présent chapitre.

Les incitations à la retraite anticipée sont particulièrement fortes lorsqu'on les compare aux incitations prévues par le régime de base. Dans le cas du régime de base, l'accumulation des prestations va croissant, passant de 13 p. 100 du salaire à 55 ans à 28 p. 100 à 65 ans, de sorte que le patrimoine de retraite s'améliore en fonction des années supplémentaires de service et des éventuelles hausses salariales. Par comparaison, dans le cadre du régime de retraite anticipée subventionnée, ces éléments existent aussi, mais ils sont largement surpassés par la subvention de retraite anticipée, dont la valeur diminue si l'employé continue de travailler jusqu'à 65 ans.

Retraite spéciale

Le tableau 4.1 illustre l'accumulation du patrimoine de retraite lorsqu'un régime de retraite privé prévoit également des dispositions spéciales concernant la retraite à 60 ans[57]. Ces dispositions donnent lieu à une énorme augmentation du patrimoine de retraite à l'âge repère de 60 ans, au moment où l'employé devient admissible aux fins de la prestation de retraite spéciale. Plus précisément, l'augmentation du patrimoine de retraite est près du double (1,71) du salaire pour l'année en question. La rémunération totale pour l'année représente presque le triple du montant du salaire annuel.

Cette importante augmentation du patrimoine de retraite se produit au cours de cette année-là parce que l'effet de toucher une pleine pension pendant cinq années supplémentaires entre 60 et 65 ans est capitalisé dans le patrimoine de retraite à 60 ans. En prenant une retraite à cet âge, l'employé renonce à l'accumulation d'autres états de service et à d'éventuelles majorations salariales qui pourraient augmenter son patrimoine de retraite s'il continuait à travailler entre 60 et 65 ans, mais cette renonciation est plus que compensée par le fait qu'il touche sa pleine pension pendant cinq années de plus, d'où l'important pic dans le patrimoine de retraite à 60 ans.

Après l'âge de 60 ans, l'accumulation du patrimoine de retraite devient négative. Comme on le voit au tableau 4.1, à 61 ans, l'accumulation du patrimoine de retraite dans les régimes privés est de moins 17 p. 100 du salaire; en fait, la rémunération totale d'une personne qui continue à travailler cette année-là s'établirait à 83 p. 100 de son salaire. Toutefois, le montant global du patrimoine de retraite demeure élevé cette même année, puisque l'employé pourrait quand même prendre sa retraite à 61 ans et toucher le plein montant de sa pension pendant quatre années de plus, par rapport à cinq ans s'il avait pris sa retraite à 60 ans.

Suppléments de transition

Les suppléments de transition ont le même effet quel que soit le régime. Lorsqu'ils s'ajoutent au régime de base ou au régime de retraite anticipée subventionnée et de retraite spéciale, ils ont pour effet de créer deux pics importants, l'un à 55 ans, au moment où les suppléments de transition s'appliquent, et l'autre à 60 ans, au moment où la retraite spéciale s'applique. L'effet du pic à 55 ans est de 68 p. 100 dans le cas du régime de base et de 74 p. 100 pour ce qui est des autres régimes[58]. Les incidences des suppléments de transition sont décrites plus avant à la section 4.3.

---

57 En vertu d'une disposition de retraite spéciale, l'employé a droit à une pension immédiate et non réduite; en d'autres mots, aucun rajustement actuariel ne viendrait réduire les prestations du fait qu'elles sont touchées plus tôt et pendant plus longtemps.

58 Voir l'étude préliminaire connexe de Gunderson. Même si les incidences des suppléments de transition pourraient être examinées plus à fond dans ce contexte-ci, elle seront davantage analysées à la section 4.3, intitulée « Résultats des estimations : Régimes privés et universels ».

4.3 Résultats des estimations : Régimes privés et universels

4.3.1 Ménage à gains médians

Régime de base

Le tableau 4.1 démontre également que l'effet combiné des régimes de retraite privés et universels est de créer une légère incitation à continuer de travailler entre 55 et 65 ans, dans la mesure où il n'y a pas de supplément de transition, ni de dispositions de retraite anticipée ou de retraite spéciale. Il en découle que l'accumulation moyenne du patrimoine de retraite se situe généralement autour de 13 p. 100 des gains. Cela s'explique toutefois du fait que les effets négatifs d'incitation des régimes universels sont plus que compensés par les effets positifs d'incitation des régimes privés de base. Après 65 ans, il y a de fortes contre-incitations financières émanant uniquement des régimes universels.

Si le particulier représenté dans ces simulations travaille pendant une année au-delà de l'âge de 55 ans, l'effet d'accumulation du patrimoine de retraite des régimes universels qu'il obtient est de 5 p. 100 (la différence entre les deux premières colonnes du tableau 4.1). Il s'agit d'un effet positif d'accumulation de 5 p. 100, exprimé en pourcentage du salaire de l'employé dans l'année suivant son 55e anniversaire, donc d'une subvention implicite (égale à 5 p. 100) des gains associés à la poursuite du travail au cours de cette année-là. Par contre, s'il travaille jusqu'à l'âge de 60 ans, l'effet négatif d'accumulation du patrimoine de retraite est de 6 p. 100, ce qui représente un impôt implicite sur les gains associés à la poursuite du travail au cours de l'année suivant son 60e anniversaire[59].

Lorsqu'on ajoute les suppléments de transition (tableau 4.2), de sorte qu'il y ait exemption de la réduction à des fins de coordination du RPC/RRQ dans le cas des personnes qui choisissent la retraite anticipée, la tendance ressemble à celle qui se dessine en l'absence de supplément de transition, à deux exceptions notables près. Le supplément de transition donne lieu à un énorme pic, ou accumulation du patrimoine de retraite, à 55 ans, comme c'est le cas dans le cadre du régime privé de base seul. De la même façon, les changements subséquents de l'accumulation sont moindres, se situant plutôt autour de 6 p. 100 des salaires jusqu'à l'âge de 65 ans. Cela s'explique du fait que la « valeur » du supplément de transition est capitalisée dans le patrimoine de retraite à 55 ans, au moment où le supplément est offert pour la première fois. Après 55 ans, même si le patrimoine de retraite demeure élevé, les tranches d'augmentation en sont réduites parce qu'elles sont déjà capitalisées dans la base plus vaste à partir de laquelle ces tranches d'augmentation sont calculées.

---

59 Le fait de travailler au cours de l'année suivant le 66e anniversaire se traduit par un effet négatif d'accumulation du patrimoine de retraite de 32 p. 100, au titre du système des régimes de retraite universels, soit un impôt implicite de 32 p. 100 sur les gains réalisés cette année-là (tableau 4.1).

TABLEAU 4.2

Accumulation totale du patrimoine dans les régimes de retraite privés et universels en proportion du salaire selon le genre de régime, avec supplément de transition du RPC, pour le scénario de référence où le travailleur gagne le salaire médian

Âge	Régime de base	Retraite anticipée subventionnée	Retraite anticipée subventionnée et retraite spéciale
55	73 %	79 %	79 %
56	13	25	25
59	7	14	14
60	7	9	177
61	6	4	-37
62	7	1	-38
63	-6	-4	-41
64	-4	-19	-53
65	-15	-35	-67
66	-32	-32	-32
69	-23	-23	-23

Source : Étude préliminaire de SPR réalisée par Morley Gunderson et Douglas Hyatt, intitulée « Simulations des effets d'incitation à la retraite des régimes privés et universels », tableau A. Le ménage se compose d'un homme né le 1er janvier 1930 et de sa conjointe née le 1er janvier 1933. L'homme travaille depuis l'âge de 30 ans au salaire médian. Sa femme n'a jamais travaillé. L'homme a atteint 65 ans en 1995.

Dans l'ensemble restreint de conditions relatives aux scénarios de référence, les incitations financières globales provenant des régimes universels combinés à des régimes privés de base, assortis de suppléments de transition, ont pour effet d'encourager la retraite anticipée à 55 ans, au moment où le supplément de transition commence à s'appliquer. Si le travailleur ne prend pas sa retraite à 55 ans, il y a une légère incitation à continuer de travailler, puisque le patrimoine de retraite total augmente légèrement, en raison du fait que l'accumulation positive provenant des régimes privés surpasse légèrement l'accumulation négative découlant des régimes universels. La question de savoir si l'augmentation positive limitée du patrimoine de retraite est suffisante pour compenser toute désutilité accrue du travail n'a pas encore été tranchée. À 65 ans, cependant, le travailleur est fortement incité à prendre sa retraite, puisque l'accumulation du patrimoine de retraite devient négative à cet âge.

Retraite anticipée subventionnée et retraite spéciale

Les effets de la combinaison des régimes de retraite privés et universels renfermant des dispositions de retraite anticipée subventionnée et de retraite spéciale tendent à renforcer les effets de l'ajout de ces dispositions à un régime de base. Essentiellement, les tendances de l'accumulation positive du patrimoine de retraite dans les régimes privés prédominent dans l'ensemble restreint de conditions relatives aux scénarios de référence, atteignant un maximum à 55 ans dans le cas des régimes de retraite anticipée subventionnée, de même

qu'à 55 ans et à 60 ans dans le cas des régimes comportant aussi une disposition de retraite spéciale. Toutefois, ces tendances sont de plus en plus atténuées par l'accumulation négative survenant dans les régimes universels entre 55 et 60 ans, puis elles sont complètement neutralisées après l'âge de 60 ans, en raison des importants effets négatifs découlant des régimes universels. Voilà qui explique l'incitation accrue à prendre sa retraite vers les âges repères de 55 ans et de 60 ans.

Sommaire de l'accumulation des prestations dans les régimes privés et universels pour les scénarios de référence

De toute évidence, les régimes universels comme les régimes privés comportent des incitations financières qui peuvent avoir un important effet sur la décision de partir à la retraite. Les régimes universels eux-mêmes représentent généralement une incitation à la retraite anticipée, étant donné l'accumulation négative du patrimoine de retraite associée à la poursuite du travail. Il y a certainement une forte incitation pour le travailleur à prendre sa retraite avant 65 ans, après quoi les « pénalités » prennent des proportions considérables, représentant près de 30 p. 100 de la rémunération à chaque année pour un travailleur qui touche un salaire médian.

Pour un particulier qui est né en 1930 (dont la conjointe est trois ans plus jeune et n'a jamais travaillé) et qui a travaillé pendant 30 ans au salaire médian, l'accumulation combinée positive du patrimoine dans les régimes universels et privés (ou la subvention implicite associée à la poursuite du travail) atteint un maximum de 73 p. 100 à 55 ans dans le cas d'un régime de retraite privé de base assorti seulement d'un supplément de transition du RPC (tableau 4.2). Par comparaison, chez le même particulier bénéficiant d'une retraite anticipée subventionnée ou d'une retraite spéciale, l'accumulation du patrimoine ou la subvention atteint un maximum de 177 p. 100 à l'âge de 60 ans. Par la suite, cette dernière combinaison des régimes de retraite privés et universels engendre un effet d'accumulation négatif de 37 p. 100 à l'âge de 61 ans, puis de 67 p. 100 à l'âge de 65 ans. Cependant, pour ce même particulier, l'accumulation positive du patrimoine dans les régimes privés et universels atteint un maximum de seulement 18 p. 100 à l'âge de 55 ans, lorsqu'il n'y a pas de supplément de transition du RPC et que le régime privé ne comporte pas de dispositions de retraite anticipée subventionnée ou de retraite spéciale. Après une diminution, l'accumulation du patrimoine passe à 16 p. 100 à 63 ans. Ces effets tombent ensuite à zéro à 65 ans. Bien entendu, les effets d'incitation réels dans une situation normale dépendent des choix qui s'offrent au particulier, des modalités de son régime et de ses antécédents de travail.

Compte tenu des hypothèses des scénarios de référence, les suppléments de transition du RPC/RRQ et les dispositions de retraite anticipée subventionnée et de retraite spéciale créent de fortes incitations à travailler jusqu'aux dates repères où ces dispositions commencent à s'appliquer (55 ans et 60 ans), puis à partir à la retraite. Néanmoins, l'accumulation positive du patrimoine de retraite qui prédomine généralement même après ces dates repères continue d'encourager les travailleurs à poursuivre le travail pour accumuler des prestations de retraite supplémentaires. L'accumulation totale combinée du patrimoine de retraite dans les régimes privés et universels ne devient négative qu'après

l'âge de 60 ans, lorsqu'il y a dispositions de retraite anticipée subventionnée et de retraite spéciale, et vers l'âge de 65 ans, en l'absence de ces mêmes dispositions.

4.3.2 Ménages dont les gains sont supérieurs ou inférieurs au salaire médian

Accumulation totale des prestations dans les régimes privés et universels pour les employés qui gagnent un salaire élevé

L'accumulation totale du patrimoine de retraite dans les régimes privés et universels pour les employés dont le salaire se situe à 150 p. 100 ou à 200 p. 100 du salaire médian de référence est illustrée au tableau 4.3. L'accumulation négative est beaucoup moindre et se produit beaucoup plus tard parce que les travailleurs qui touchent un salaire élevé ne sont pas assujettis aux clauses de récupération des régimes universels. Autrement, la tendance générale des incitations est la même que pour les employés touchant un salaire médian (tableaux 4.1 et 4.2).

Accumulation totale des prestations dans les régimes privés et universels pour les petits salariés

Nous avons procédé à l'estimation des incidences correspondantes sur l'accumulation totale des prestations dans les régimes privés et universels pour un très petit salarié se trouvant au décile inférieur de la répartition des salaires. L'accumulation totale diminue plus rapidement pour un petit salarié que pour un employé qui touche le salaire médian, et elle affiche une valeur négative plus importante autour de l'âge normal de la retraite, soit 65 ans, et au-delà[60].

Cette tendance s'explique entièrement par l'accumulation négative des prestations des régimes universels qui augmente en fonction de l'âge et qui est particulièrement prononcée chez les petits salariés. L'accumulation négative est plus importante chez ces derniers parce que, s'ils continuent de travailler, ils font face à des mesures de récupération du revenu de retraite ou à des réductions dans le cadre des régimes universels (SRG, AC) qui sont liés aux ressources[61]. Parce que leurs prestations liées aux ressources sont réduites s'ils continuent à travailler et à gagner un revenu, les petits salariés paient des impôts (implicites) plus élevés sur le revenu gagné que les employés à salaire plus élevé. C'est une conséquence naturelle des programmes de transferts qui sont destinés aux

60 Pour des précisions, voir l'étude préliminaire de Gunderson. À l'âge de 65 ans, pour ce ménage, il y avait un effet négatif d'accumulation du patrimoine de retraite de 40 p. 100 avec, comme seule prestation supplémentaire, un supplément de transition du RPC/RRQ, alors que ce même effet était de 21 p. 100 en l'absence de ce supplément. Par comparaison, pour un ménage à revenu médian, il y avait un effet négatif d'accumulation du patrimoine de retraite de 15 p. 100 avec un supplément de transition et un effet nul sans supplément, au même âge.

61 Pour chaque dollar de revenu de retraite venant d'un régime privé ou du RPC, les prestations des programmes SRG et AC sont réduites de 50 cents. En outre, les prestations de la SV sont réduites de 15 cents par dollar lorsque le revenu brut personnel dépasse environ 52 000 $. De même, un crédit d'impôt en raison de l'âge est réduit de 15 cents par dollar lorsque le revenu brut personnel dépasse environ 24 000 $.

pauvres, mais qui prévoient une réduction des transferts à mesure que le revenu augmente, pour éviter que les prestations ne profitent aux non-pauvres.

De telles mesures de récupération peuvent cependant avoir des effets défavorables sur le plan de l'incitation au travail, particulièrement lorsqu'elles comportent des impôts implicites pouvant atteindre 50 p. 100, comme c'est fréquent pour les très petits salariés âgés qui continueraient à travailler au-delà de 65 ans[62]. Les petits salariés pourraient ne pas être incités financièrement à continuer de travailler pour atténuer toute situation de pauvreté. Quoique les impôts soient implicites, en ce sens qu'ils consistent en des réductions des paiements de transfert, ils n'en sont pas moins réels que les impôts explicites.

Il y a, à l'échelle internationale, un nombre limité d'analyses comparatives des effets d'accumulation du patrimoine dans les régimes universels. Dans beaucoup de pays[63], les effets d'accumulation des prestations à un âge avancé représentent une considération importante dans la décision de départ à la retraite. Le Canada se compare favorablement aux autres pays en ce qui concerne les contre-incitations à la poursuite du travail à un âge avancé. L'une des mesures utilisées, soit l'impôt implicite des programmes de sécurité sociale qui s'applique à la poursuite du travail entre 55 ans et 69 ans, semble indiquer que les contre-incitations au travail au Canada comptent parmi les plus faibles du monde industrialisé, n'étant que légèrement plus mordantes que celles qu'on trouve aux États-Unis, au Japon et en Suède, mais beaucoup moins que celles qui ont cours dans la plupart des pays d'Europe de l'Ouest[64].

---

62 C'est le cas du travailleur dans le ménage visé par la simulation qui, s'il travaille au cours de sa 66e année, fait face à un impôt implicite de 52 p. 100 (taux combiné d'accumulation négative dans les régimes universels et privés). Ces estimations s'appliquent au dixième décile de la répartition des salaires. Voir l'étude préliminaire connexe, tableau B.

63 Voir Organisation de coopération et de développement économiques, *Préserver la prospérité dans une société vieillissante* (chapitre 3 — Vieillissement démographique, marché du travail et décision de départ à la retraite), 1998.

64 Voir Jonathan Gruber et David Wise, éd., *Social Security Programs and Retirement Around the World*. A National Bureau of Economic Research Conference Report. Chicago et Londres, The University of Chicago Press, 1999.

TABLEAU 4.3

Accumulation totale du patrimoine de retraite dans les régimes privés et universels en proportion du salaire selon le genre de régime, avec supplément de transition du RPC, pour un travailleur gagnant 1,5 fois ou deux fois le salaire médian

	Régime de base		Retraite anticipée subventionnée		Retraite anticipée subventionnée et retraite spéciale	
Âge	1,5 fois le salaire médian	2 fois le salaire médian	1,5 fois le salaire médian	2 fois le salaire médian	1,5 fois le salaire médian	2 fois le salaire médian
55	61 %	50 %	69 %	59 %	69 %	59 %
56	14	15	27	28	27	28
59	12	15	17	20	17	2
60	12	15	13	16	188	198
61	12	15	9	13	-32	-30
62	12	16	6	10	-34	-32
63	12	16	1	5	-38	-35
64	6	13	-9	-3	-46	-4
65	-2	8	-22	-3	-56	-49
66	-22	-16	-22	-16	-22	-16
69	-15	-11	-15	-11	-15	-11

Source : Voir l'étude préliminaire de SPR, intitulée « Simulations des effets d'incitation à la retraite des régimes privés et universels », tableaux C et D. L'homme travaille de façon continue depuis l'âge de 30 ans, gagnant deux fois ou 1,5 fois le salaire annuel médian.

4.4 Sommaire de l'accumulation du patrimoine de retraite et des incitations à la retraite

Les résultats des simulations indiquent que l'accumulation du patrimoine de retraite dans les régimes privés et universels combinés est susceptible d'influer sur la décision de départ à la retraite.

- Les simulations des régimes de retraite illustrent à quel point le système des régimes de retraite privés et universels au Canada donne lieu à une série complexe de taux d'accumulation du patrimoine de retraite à différents âges pour les retraités récents qui ont toujours travaillé. L'accumulation positive ou négative du patrimoine de retraite prend la forme d'une subvention ou d'un impôt implicite à l'égard du revenu gagné dans une année particulière. On pourrait s'attendre à ce que les incitations ou les contre-incitations financières qui en résultent entraînent des répercussions importantes sur la décision de départ à la retraite. L'accumulation du patrimoine de retraite et les incitations financières qui y sont associées varient en fonction de divers facteurs tels que le salaire du particulier, les caractéristiques institutionnelles des régimes privés d'employeur (RPA) à prestations déterminées, les suppléments de transition (exemption de la réduction à des fins de coordination du RPC/RRQ et des régimes privés de retraite), ainsi que les subventions à la retraite anticipée et à la retraite

spéciale. Lorsque nous avons estimé l'accumulation du patrimoine de retraite et les incitations financières s'y rattachant pour certains ménages assujettis à un ensemble restreint de conditions, les conclusions suivantes sont ressorties :

- Dans le cadre des régimes privés « de base » (RPA à prestations déterminées), sans suppléments de transition ni de dispositions de retraite anticipée ou de retraite spéciale, l'accumulation a tendance à augmenter selon l'âge, mais elle retombe abruptement à zéro à l'âge normal de la retraite à 65 ans. Cette tendance constitue éventuellement une incitation à continuer de travailler jusqu'à la retraite à 65 ans. L'accumulation des prestations de retraite dans les régimes privés peut être substantielle, s'établissant autour de 20 p. 100 du salaire annuel entre 55 ans et 65 ans, pour une large fourchette de revenus, ce qui équivaut à une subvention moyenne de 20 p. 100 sur un plus grand nombre d'années de travail.

- Les régimes de retraite privés (à prestations déterminées) qui offrent des suppléments de transition du RPC et des dispositions de retraite anticipée subventionnée et de retraite spéciale ont tendance à créer d'importants pics positifs dans l'accumulation du patrimoine de retraite aux dates où ces suppléments ou dispositions entrent en vigueur. De tels pics, suivis d'une diminution de l'accumulation, qui peut même devenir négative, représentent des incitations financières à travailler jusqu'à la date repère, puis à prendre une retraite anticipée.

- Même si les petits salariés accumulent, dans le cadre des régimes privés, un patrimoine de retraite plus faible dans l'ensemble, puisqu'il dépend de leur salaire, leur patrimoine de retraite relatif (exprimé en pourcentage du salaire) est assez semblable à celui des employés qui gagnent un salaire élevé.

- Compte tenu des hypothèses des scénarios de référence, l'effet combiné des régimes universels et des régimes privés (RPA à prestations déterminées) pourrait inciter les travailleurs à prendre leur retraite peu après 60 ans afin de maximiser le patrimoine accumulé. Dans le cas de ces travailleurs de référence, les éventuelles contre-incitations (accumulation négative) découlant des régimes universels, surtout après 60 ans, s'exercent dans le sens opposé des incitations des régimes privés (accumulation positive) pour les employés qui participent à un régime de base à prestations déterminées sans « dispositions de retraite anticipée ou de retraite spéciale » à un âge avancé, mais elles ne sont pas suffisantes pour neutraliser les incitations des régimes privés. L'accumulation totale du patrimoine de retraite demeure positive au moins jusqu'autour de 65 ans, moment où elle devient substantiellement négative à cause de certains aspects des régimes universels, notamment l'examen du revenu qui s'applique au SRG et à l'AC dans le cas des personnes âgées à faible revenu.

- Dans le cas des régimes privés offrant des dispositions de « retraite subventionnée et de retraite spéciale », l'accumulation combinée du patrimoine de retraite peut être très importante et positive, ou atteint un pic à 55 ans et à 60 ans, puis devient négative après 60 ans. Elle devient négative à 64 ans dans les régimes privés assortis uniquement d'une disposition de « retraite anticipée subventionnée ». Après 60 ans, l'accumulation

négative dans les régimes universels accroît l'effet d'incitation à la retraite des régimes privés.

- L'effet d'incitation à la retraite des régimes privés et des régimes universels combinés est particulièrement important chez les petits salariés récemment retraités puisqu'ils sont plus susceptibles de connaître une baisse rapide de l'accumulation, et surtout une accumulation négative plus importante des prestations des régimes universels (SV/SRG/AC), s'ils continuent à travailler. Au-delà de 65 ans, des impôts implicites aussi élevés que 50 p. 100 sont perçus sur l'emploi rémunéré, en grande partie parce que les petits salariés font face à des mesures de récupération fiscale considérables dans le cadre des régimes universels fondés sur un examen du revenu (SRG/AC) s'ils continuent de gagner un revenu.

- L'accumulation du patrimoine dans les régimes de retraite privés peut être nulle après le maximum d'années de service, qui survient à 65 ans dans le modèle des régimes privés, et elle peut se révéler substantiellement négative à cet âge dans les régimes universels et privés combinés ne comportant aucune prestation de retraite spéciale ou anticipée ni supplément de transition du RPC.

- Dans le cas d'un particulier né en 1930 qui a travaillé de façon continue pendant 30 ans au salaire médian (et dont la femme, qui est de trois ans plus jeune, n'a jamais travaillé), l'accumulation positive du patrimoine dans les régimes universels et privés (soit une subvention implicite à la poursuite du travail) atteint un plafond de 73 p. 100 à 55 ans avec un supplément de transition du RPC seulement. Par comparaison, pour le même particulier bénéficiant d'une retraite anticipée subventionnée ou d'une retraite spéciale, l'accumulation positive du patrimoine ou l'effet de subvention atteint un sommet de 177 p. 100 à l'âge de 60 ans. Par la suite, il y a un effet négatif d'accumulation du patrimoine de retraite (c.-à-d. un impôt implicite sur le revenu d'une autre année de travail) de 37 p. 100 à l'âge de 61 ans et de 67 p. 100 à l'âge de 65 ans. Cependant, pour ce même particulier, l'accumulation positive du patrimoine dans les régimes universels et privés atteint un maximum de seulement 18 p. 100 à 55 ans lorsqu'il n'y a pas de supplément de transition du RPC et que le régime privé ne comporte pas de dispositions de retraite anticipée subventionnée ou de retraite spéciale. Après une diminution, l'accumulation du patrimoine passe à 16 p. 100 à 63 ans. Ces effets tombent ensuite à zéro à 65 ans. (Bien entendu, les effets d'incitation réels dépendent des choix qui s'offrent au particulier, des modalités de son régime et de ses antécédents de travail.)

- Les RÉER et les régimes privés (RPA) à cotisations déterminées n'ont pas ces effets d'incitation à la retraite. On n'y retrouve pas les mesures de récupération des prestations de retraite qui existent dans les régimes universels fondés sur un examen du revenu, pas plus qu'on n'y retrouve les dispositions de retraite anticipée et de retraite spéciale des régimes privés à prestations déterminées. Ainsi, même si l'accumulation dans les RÉER est importante pour les personnes dont le revenu de préretraite est plus élevé, elle ne donne pas lieu aux pics dans l'accumulation du patrimoine de retraite qui influencent la décision de partir à la retraite à des âges particuliers pour un grand nombre de quasi-retraités.

- Il y a, à l'échelle internationale, un nombre limité d'analyses comparatives des effets d'accumulation du patrimoine dans les régimes universels. Dans beaucoup de pays, les effets d'accumulation des prestations à un âge avancé représentent une considération importante dans la décision de départ à la retraite. Le Canada se compare favorablement aux autres pays en ce qui concerne les contre-incitations à la poursuite du travail à un âge avancé. L'une des mesures utilisées, soit l'impôt implicite des programmes de sécurité sociale qui s'applique à la poursuite du travail entre 55 ans et 69 ans, semble indiquer que les contre-incitations au travail au Canada comptent parmi les plus faibles du monde industrialisé, n'étant que légèrement plus mordantes que celles qu'on trouve aux États-Unis, au Japon et en Suède, mais beaucoup moins que celles qui ont cours dans la plupart des pays d'Europe de l'Ouest.

Le système des régimes de retraite privés et universels devrait être considéré non seulement comme une forme d'épargne-retraite, mais également comme un système qui comporte un ensemble éventuellement important d'incitations pouvant influencer les décisions de départ à la retraite. Notre analyse n'a pas permis d'évaluer dans quelle mesure le système de revenu de retraite influe sur le caractère général de ces incitations et sur la décision de partir à la retraite.

Il faut souligner que l'accumulation du patrimoine de retraite ne représente qu'une seule mesure des éventuelles incitations à la retraite. Par exemple, même lorsque l'accumulation du patrimoine de retraite est faible ou négative, le taux de remplacement du revenu peut être tellement bas qu'il encourage fortement la poursuite du travail. De plus, d'autres facteurs jouent un rôle dans la décision de départ à la retraite.

5. *Analyse statistique des facteurs influant sur la retraite*[65]

Comme il en a été question précédemment, la décision de prendre sa retraite est essentiellement la décision de se retirer du marché du travail. Elle peut ainsi faire l'objet d'une « modélisation » classique dans une perspective économique de choix revenus-loisirs. Quelqu'un prend sa retraite si l'utilité ou le bien-être prévu à la retraite l'emporte à ses yeux sur le bien-être consécutif à une poursuite de l'activité. Il s'agit là d'un calcul prospectif fondé sur une prévision des facteurs qui entreront en jeu, que l'on prenne sa retraite ou qu'on continue de travailler.

Ce cadre nous donne une façon commode d'analyser l'effet prévu, sur la décision de retraite, d'une grande diversité de facteurs susceptibles d'influer sur une telle décision. On peut entre autres mentionner les caractéristiques personnelles et professionnelles, les circonstances familiales, ainsi que les facteurs institutionnels, comprenant les incitations financières des régimes de retraite universels ou privés, dont il a été question dans les simulations présentées au chapitre 4.

Notre propos dans cette section est de soumettre à une analyse économétrique le large éventail de facteurs que l'on croit influer sur la décision de prendre sa retraite. Nous faisons appel à cette fin au cycle 9 de l'ESG de Statistique Canada, qui est actuellement la meilleure base de données dont nous disposons pour une étude semblable de l'évolution des tendances de la retraite au Canada. L'analyse s'articule autour de deux mesures de la retraite, qui sont nos variables dépendantes : mesure par autodéclaration de l'âge prévu de la retraite des répondants et mesure de la décision de retraite effective d'un groupe de candidats à la retraite.

L'analyse se déroule ainsi : premièrement, nous décrivons brièvement l'ensemble des données et son organisation; deuxièmement, nous présentons séparément la répartition selon l'âge prévu de la retraite pour les gens âgés de 45 ans ou plus et les plus jeunes de 16 ans à 44 ans; troisièmement, nous examinons succinctement les variables explicatives devant servir à notre analyse de régression; quatrièmement, nous exposons séparément les résultats économétriques de cette analyse pour l'âge prévu et la décision effective de retraite; cinquièmement, nous récapitulons l'ensemble des résultats.

5.1 Données existantes

L'analyse économétrique est fondée sur le cycle 9 de l'ESG, volet réalisé en 1994, qui a notamment porté sur l'évolution des tendances de la retraite au Canada. La série ESG de Statistique Canada traite des phénomènes sociaux en général et met en évidence les

[65] Pour plus de précisions, voir l'étude préliminaire de SPR réalisée par Morley Gunderson, intitulée « Analyse des facteurs qui influent sur les décisions de planification et de prise de retraite », 2001.

facteurs démographiques, les caractéristiques sociales et les conditions de vie. Or, le cycle 9 de l'ESG a pour objet les questions de travail et de retraite. Il convient donc tout à fait à une analyse des facteurs qui influent sur la décision de prendre sa retraite.

Nous avons retenu les variables explicatives suivantes comme éventuels facteurs déterminants de la décision de retraite : sexe du répondant, scolarité, âge, état de santé, situation du conjoint, revenu hors marché du travail, région, application d'une convention collective, branche d'activité et prestige professionnel[66].

La population visée par l'ESG est l'ensemble des habitants de 15 ans ou plus des 10 provinces, à l'exception des gens qui vivent à temps plein dans un établissement. L'échantillon du cycle 9 comprend 11 876 répondants, dont une représentation disproportionnée du groupe d'âge de 55 à 74 ans puisqu'il est question de la retraite.

Dans cette analyse, nous avons employé deux variables dépendantes, à savoir 1) l'âge prévu de la retraite des non-retraités et 2) la décision de retraite effective indiquée par une variable factice à double code (1 si la personne a pris sa retraite au cours des cinq années précédentes [1990-1994], et 0 en cas de maintien de l'activité). Nous avons dû nous reporter à cette période de cinq ans étant donné que, pour des raisons de confidentialité, les fichiers à grande diffusion regroupent les retraités par tranches d'âge de retraite (p. ex., 1990-1994, 1985-1989, 1980-1994, etc.).

Comme l'accent est mis sur les prévisions ou les décisions de retraite, l'ensemble de données ne pouvait comprendre que les gens qui travaillaient ou avaient travaillé et qui devaient vraisemblablement prévoir leur retraite ou prendre une décision à ce sujet.

La sélection du sous-échantillon d'analyse de *l'âge prévu de la retraite* a d'abord consisté à repérer les gens ayant indiqué un âge prévu de retraite, sans oublier ceux qui ont dit « ne pas avoir l'intention de prendre leur retraite ». À partir de l'échantillon initial comprenant 11 876 répondants, nous avons prélevé un sous-échantillon de 6 042 personnes.

Il fallait ensuite choisir les gens qui, comme principale activité des douze derniers mois, avaient exercé un emploi ou s'étaient occupés d'une entreprise, ce qui a permis de réduire la taille de l'échantillon à 4 180, soit 1 518 personnes de 45 ans ou plus et 2 662 âgées de 16 à 44 ans.

Ayant voulu vérifier l'importance des caractéristiques institutionnelles, comme l'existence de régimes de retraite d'employeur, nous avons limité l'analyse économétrique de l'*âge prévu de la retraite* au sous-échantillon des 1 518 personnes de 45 ans ou plus. Ces

66 En dehors des effets individuels d'accumulation du patrimoine de retraite, d'importants facteurs déterminants de la décision de prendre sa retraite n'ont pu être pris en compte dans ces estimations : employabilité par catégorie professionnelle en 1995, macrodéterminants à l'échelle de l'économie de la demande qui s'attache à diverses catégories de travailleurs plus âgés (à condition que les intéressés soient désireux et capables de travailler). Il n'a pas été possible de déterminer la situation professionnelle de ces gens.

travailleurs étaient les plus susceptibles de connaître les caractéristiques de leur régime de retraite et de se laisser influencer par elles dans la planification de leur retraite.

Par ailleurs, nous avons limité l'analyse économétrique de la décision de retraite effective au sous-échantillon des gens qui étaient susceptibles de prendre leur retraite et qui envisageaient de quitter le marché du travail ou d'y demeurer. Nous avons ainsi choisi les gens de 45 ans ou plus qui, comme principale activité il y a cinq ans, exerçaient un emploi ou s'occupaient d'une entreprise. Nous avons dû prendre en compte l'activité principale d'il y a cinq ans, étant donné que l'examen des décisions de retraite était fondé sur la période des cinq années précédentes (1990-1994). De l'échantillon initial de 11 876 personnes, nous avons ainsi dégagé un sous-échantillon de 2 692 candidats à la retraite, dont 487 ou 18 p. 100 avaient pris leur retraite dans les cinq dernières années (1990-1994).

Comme il s'agissait de voir quels gens avaient effectivement pris leur retraite dans les cinq années précédentes (1990-1994), il fallait connaître la branche d'activité et la profession des intéressés et aussi savoir si ceux-ci relevaient d'une convention collective et participaient à un régime de retraite d'employeur immédiatement avant cette période de cinq ans.

5.2 Répartition selon l'âge prévu de la retraite

Personnes de 45 ans ou plus occupant un emploi

Le tableau 5.1 présente la répartition de l'âge prévu de la retraite établi selon les déclarations des 1 518 personnes âgées de 45 ans ou plus figurant dans l'ensemble de données, et qui n'étaient pas encore retraitées puisqu'elles occupaient un emploi[67]. Ainsi que l'évoque le chapitre 4, on observe de grands pics ou une concentration à certains âges, notamment à 65 ans (25 p. 100 des répondants), à 60 ans (21 p. 100 des répondants) et à 55 ans (13 p. 100 des répondants).

Dans l'ensemble, presque 60 p. 100 des répondants ayant fait part de leurs préférences en matière de retraite et qui ne sont pas encore retraités prévoient de quitter la vie active à l'un de ces trois âges. Bien sûr, nous ne prenons pas en compte ici les gens qui étaient déjà retraités à ces âges, car ils ne font pas partie de l'ensemble de données sélectionné aux fins de cette analyse.

À la dernière colonne des pourcentages cumulatifs figurant au tableau 5.1, on peut voir que, parmi les personnes de 45 ans ou plus qui n'étaient pas encore à la retraite, 17 p. 100 prévoyaient être retraitées à 55 ans, 45 p. 100 à 60 ans et presque 77 p. 100 à 65 ans.

---

67 Les totalisations comprennent les 1 518 personnes qui ont expressément dit avoir l'intention de prendre leur retraite à tel ou tel âge ou ne pas avoir l'intention de quitter la vie active. Sont exclus les 1 306 répondants qui ont dit ne pas savoir et les 46 qui n'ont mentionné aucun âge de retraité prévu. Ces deux derniers chiffres n'entrent pas dans l'analyse.

TABLEAU 5.1
Âge prévu de la retraite des personnes occupées de 45 ans ou plus, et de 16 à 44 ans

Âges	45 ans ou plus		16 à 44 ans	
	Proportion %	Cumul %	Proportion %	Cumul %
50	1,3	1,4	9,8	13,9
55	13,4	16,7	31,7	47,5
60	21,3	45,2	17,0	68,5
65	24,8	76,6	18,9	88,5
70	1,3	82,1	0,8	89,5
75	0,5	82,9	0,2	89,7
80	0,2	83,1	0,1	89,8
Retraite exclue	16,6	99,7	10,1	99,9

Source : Statistique Canada, ESG, cycle 9 : données de 1994. Parmi les 11 876 répondants, quelque 1 518 personnes occupées avaient 45 ans ou plus. Adaptation du tableau 1A de l'étude préliminaire de SPR réalisée par Morley Gunderson, intitulée « Analyse des facteurs qui influent sur les décisions de planification et de prise de retraite », 2001.

Autre résultat digne de mention au tableau, 17 p. 100 des répondants qui ont parlé de l'âge de leur retraite ont dit ne pas avoir l'intention de prendre leur retraite (dernière rangée). Le chiffre est important, surtout si l'on considère qu'une proportion appréciable des répondants sont contraints de prendre leur retraite à un certain âge. Le fait qu'un grand nombre de répondants ont dit ne pas avoir l'intention de prendre leur retraite semble indiquer que la répartition selon l'âge prévu de la retraite serait bien plus concentrée à des âges plus avancés, si ces gens faisaient partie de la répartition.

Soixante-cinq ans est l'âge prévu de la retraite le plus fréquent, mais cette prévision ne s'applique qu'à environ 25 p. 100 des travailleurs plus âgés qui indiquent un âge prévu de la retraite ou qui expriment l'intention de ne pas prendre de retraite. Il existe une diversité considérable des âges prévus de la retraite avec quelques pics bien définis.

Ces pics semblent s'expliquer par deux facteurs. En premier lieu, ils s'observent aux âges qui coïncident avec les seuils d'âge institutionnels des régimes de retraite privés et universels. Plus précisément, 65 ans est l'âge d'admissibilité aux fins des prestations normales du RPC/RRQ et aussi l'âge normal de la retraite prévu par les régimes de retraite professionnels privés (il s'agit souvent d'un âge de retraite obligatoire). Soixante ans est l'âge d'admissibilité aux fins des prestations anticipées du RPC. En outre, dans les régimes de retraite professionnels privés, 60, 61 et 62 ans sont des âges fréquents de retraite anticipée spéciale à l'égard desquels il n'y a pas de rajustement actuariel compensant le fait que les prestations sont reçues plus tôt et pendant plus longtemps. Cinquante-cinq ans est un âge répandu de retraite anticipée subventionnée dans le cadre des régimes de retraite professionnels privés. Ainsi, ces résultats concordent avec un certain nombre de constatations tirées des estimations présentées au chapitre 4.

En deuxième lieu, il est vraisemblable que les pics soient également attribuables à l'« arrondissement » des âges des répondants aux cinq ans (p. ex., 60, 55, 50), puisque la répartition des âges s'effectue selon un intervalle de cinq ans autour de l'âge « normal » de la retraite, soit 65 ans. Le fait d'« arrondir » les âges ne saurait néanmoins expliquer les grands pics observés à 65, 60 et 55 ans, ce qui porte à croire que les incitations financières des régimes privés et universels dont il a déjà été question exercent sans doute une influence marquée sur les âges prévus de la retraite.

Personnes plus jeunes occupant un emploi (16 à 44 ans)

Les totalisations du tableau 5.1 indiquent clairement que les jeunes travailleurs prévoient de prendre leur retraite beaucoup plus tôt que les travailleurs âgés. Par exemple, l'âge prévu de la retraite le plus fréquent chez les jeunes travailleurs est de 55 ans (32 p. 100), comparativement à 65 ans (25 p. 100) chez leurs aînés. Un nombre appréciable de jeunes travailleurs (10 p. 100) prévoient même de quitter la vie active à 50 ans.

Comme chez les travailleurs âgés, on observe des pics importants à des âges précis établis selon un intervalle de cinq ans, mais, chez les jeunes travailleurs, ces pics se déplacent tous vers des âges moins avancés. C'est ce qu'illustre peut-être le mieux la répartition cumulative : 45 p. 100 des travailleurs âgés prévoient de prendre leur retraite à 60 ans, alors qu'une proportion comparable de jeunes travailleurs, soit 48 p. 100, prévoient de le faire à 55 ans. L'effet est encore plus saisissant à des âges de retraite plus hâtifs : 17 p. 100 seulement des travailleurs âgés et 48 p. 100 des jeunes travailleurs prévoient de quitter la vie active à 55 ans.

La nette tendance au devancement de l'âge prévu de la retraite chez les jeunes personnes est d'autant plus remarquable qu'elles jouissent d'une plus grande espérance de vie et qu'elles peuvent envisager une retraite bien plus longue. De plus, cette constatation va à l'encontre du stéréotype aujourd'hui répandu selon lequel la génération X sera incapable de se payer les luxes de ses parents, et notamment celui de prendre tôt sa retraite après avoir suffisamment économisé. Tel sera particulièrement le cas si les jeunes générations héritent en plus du fardeau financier que représente le financement des prestations que devront verser les régimes par répartition à des personnes âgées de plus en plus nombreuses[68].

Malgré ces facteurs qui vont à l'encontre du devancement de l'âge de la retraite, les jeunes travailleurs ont nettement l'intention de quitter la vie active plus tôt que leurs aînés. On peut clairement voir que les jeunes travailleurs s'attendent à prendre leur retraite plus tôt et qu'ils sont assez nombreux à penser ainsi.

---

68 Bien sûr, les jeunes générations pourraient aussi hériter d'un avoir considérable accumulé par les générations précédentes.

5.3 Déterminants de l'âge prévu de la retraite[69]

Le tableau 5.2 présente les résultats de la régression (des moindres carrés ordinaires) ayant porté sur la variable dépendante de l'âge prévu de la retraite. Les gens ayant déclaré ne jamais avoir l'intention de prendre leur retraite ont été exclus de l'analyse dès le départ. L'échantillon de 1 266 personnes correspond à l'ensemble des 1 518 répondants de 45 ans ou plus, moins les 252 qui ont dit ne pas songer à la retraite[70].

Le coefficient[71] relatif à la variable factice « hommes » indique que, toutes choses étant égales par ailleurs, les hommes prévoient de prendre leur retraite presque un an (79 p. 100 d'un an) plus tard que les femmes.

L'âge prévu de la retraite s'accroît nettement en fonction de l'âge des répondants. Par rapport à la catégorie de référence omise des personnes de 45 à 49 ans, l'âge prévu de la retraite est postérieur de 1,4 an chez les personnes de 50 à 54 ans, de 3,3 ans chez celles de 55 à 59 ans, de 5,3 ans chez celles de 60 à 64 ans, de neuf ans chez celles de 65 à 69 ans et de 13 ans chez celles de 70 ans ou plus. On constate essentiellement que, chaque fois que l'âge des répondants augmente de cinq ans, l'âge prévu de la retraite augmente de deux à quatre ans. Toutes choses étant égales par ailleurs, les jeunes travailleurs (et même certains travailleurs ayant 45 ans ou plus) prévoient nettement de quitter la vie active plus tôt.

Du fait même de ne pas avoir déjà pris leur retraite, les travailleurs âgés marquent leur préférence pour une retraite plus tardive. Les coefficients importants dans le cas des groupes de personnes de 65 à 69 ans et de 70 ans ou plus (révélateurs du nombre d'années de prolongation de la vie professionnelle par rapport à celle des personnes de 45 à 49 ans) font aussi ressortir le rôle possible des incitations financières des régimes privés de retraite. Les travailleurs en cause ont passé l'âge de la retraite anticipée ou spéciale dont ils pourraient bénéficier s'ils participaient à des régimes de retraite comportant de telles dispositions. Faute de ces encouragements à la retraite anticipée, ils prévoient nettement de travailler beaucoup plus longtemps, même en dépit de leur âge.

---

69 Voir l'étude préliminaire connexe de SPR qui comporte une analyse détaillée des statistiques descriptives comprenant les données du cycle 9 de l'ESG sur l'évolution des tendances de la retraite au Canada.

70 Dans le cas des observations pour lesquelles la valeur d'une variable est absente, nous y avons substitué la valeur moyenne de la variable. Comme l'indique le tableau des statistiques descriptives, les valeurs manquantes sont rares et ne s'appliquent qu'aux variables axées sur la situation financière du répondant, à savoir le revenu d'intérêts, les autres revenus et la propriété d'une maison.

71 Dans tous les résultats de régression qui suivent, les coefficients sont statistiquement significatifs s'ils dépassent respectivement les valeurs t critiques de 1,65 et de 1,96 aux niveaux 0,10 et 0,05 d'un test bilatéral. Règle générale, lorsqu'il est question de coefficients dans ce document, il s'agit, sauf avis contraire, de coefficients statistiquement significatifs.

TABLEAU 5.2

Effets, sur l'âge prévu de la retraite, de certains facteurs d'influence, exprimés en nombre d'années de travail de plus (+) ou de moins (-) par rapport au groupe témoin (à l'exclusion des personnes ayant déclaré ne jamais avoir l'intention de prendre de retraite)

Groupe témoin :	(Femmes)	Nombre d'années
	Hommes	0,8
Groupe témoin :	(45 à 49 ans)	
	50 à 54	1,4
	55 à 59	3,3
	60 à 64	5,3
	65 à 69	9,1
	70 +	13,4
Groupe témoin :	(Études secondaires incomplètes)	
	Diplôme universitaire	0,7*
	Diplôme d'études secondaires	0,2*
Groupe témoin :	(Pas de conjoint)	
	Conjoint tenant la maison	-0,8
	Conjoint qui travaille	-0,9
	Conjoint déjà à la retraite	-1,1
Groupe témoin :	(En mauvaise santé)	
	Personnes en assez bonne santé	2,5
	Personnes en excellente santé	3,1
Groupe témoin :	(Aucun autre revenu)	
	Touchant un autre revenu	0,6*
Groupe témoin :	(Non propriétaire d'une maison)	
	Propriétaire d'une maison	-1,9
Groupe témoin :	(Pas de régime de retraite d'employeur)	
	Régime de retraite d'employeur	-1,3
Groupe témoin :	(Région de l'Ontario)	
	Atlantique	-0,6*
	Québec	-0,9
	Manitoba/Saskatchewan	-0,2*
	Alberta	-0,1*
	Colombie-Britannique	-0,3*
Groupe témoin :	Indice du prestige professionnel	-0,08

Source : Voir l'étude préliminaire de SPR réalisée par Morley Gunderson, intitulée « Analyse des facteurs qui influent sur les décisions de planification et de prise de retraite ». Ces estimations sont basées sur les moindres carrés ordinaires et sont statistiquement significatives, sauf avis contraire (*).

Il n'y a pas de tendances qui se dégagent nettement sur le plan de la scolarité, bien que les diplômés d'université prévoient de prendre leur retraite environ deux tiers (70 p. 100) d'une année plus tard que les gens n'ayant pas terminé leurs études secondaires. Cet effet est toutefois statistiquement significatif au niveau de 0,13 seulement.

Comparativement aux gens sans conjoint, ceux dont le conjoint travaille ou tient la maison prévoient de quitter la vie active presque un an plus tôt, tandis que ceux dont le conjoint est déjà retraité envisagent de prendre leur retraite un peu plus d'un an plus tôt, ce qui témoigne de la complémentarité des projets de retraite au sein de la famille. En d'autres termes, on constate que les gens sans liens familiaux avec un conjoint sont plus susceptibles de continuer de travailler.

L'âge prévu de la retraite augmente constamment selon l'état de santé. Par rapport aux gens en mauvaise santé, les gens dont la santé est assez bonne prévoient de prendre leur retraite 2,5 ans plus tard et les gens dont la santé est excellente, trois ans après.

Les propriétaires de maison ont l'intention de quitter la vie active environ deux ans avant les non-propriétaires. Il faut sans doute y voir l'effet d'incitation à la retraite d'un avoir supérieur lié à la propriété d'une maison.

Les gens qui participent à un régime de retraite d'employeur prévoient de passer à la retraite environ 1,3 an plus tôt que les non-participants. Il faut sans doute y voir l'effet de richesse de ces régimes, qui permettent aux gens de se payer le luxe de la retraite. Il y a peut-être aussi l'effet des incitations financières ou des subventions à la retraite anticipée que comportent souvent de tels régimes, surtout par leurs dispositions de retraite anticipée ou de retraite spéciale. Comme cette variable est imparfaite (en raison de l'absence de détails concernant le genre de régime de retraite et ses caractéristiques selon la catégorie de travailleurs), on ne peut cependant rien affirmer de plus précis sur les effets d'incitation à la retraite de ces régimes.

Le coefficient négatif significatif de l'indice du prestige professionnel[72] indique que les gens appartenant à des professions supérieures prévoient de prendre leur retraite plus tôt. Ceci porte à croire que l'effet de richesse de ces professions l'emporte sur toute tendance à différer la retraite en raison du prestige et de la rémunération sans doute supérieure qui sont associés à l'exercice continu de ces professions. D'après l'ordre de grandeur du coefficient, on peut voir que, à mesure que l'on franchit les échelons de cet indice (d'une valeur minimale de 1 à une valeur maximale de 16), l'âge prévu de la retraite diminue de 0,08 (c.-à-d. de moins d'un dixième d'année). En d'autres termes, les gens qui se trouvent au sommet de cette échelle prévoient de quitter la vie active 1,3 an plus tôt (16 x -0,08) que ceux qui se situent à son autre extrémité.

L'âge prévu de la retraite ne varie guère selon les branches d'activité après prise en compte des autres facteurs que l'on croit influer sur la décision de retraite. Aucune des variables relatives aux branches d'activité n'est statistiquement significative.

---

72 L'indice du prestige professionnel va d'une valeur minimale de 1 à une valeur maximale de 16 pour l'échelle d'importance des professions.

Les Québécois prévoient de prendre leur retraite presque un an plus tôt que les Ontariens, et les habitants des provinces de l'Atlantique, environ six dixièmes d'une année avant les Ontariens. Dans les autres provinces, les âges prévus de la retraite correspondent à ceux de l'Ontario (mais les coefficients sont petits et statistiquement négligeables).

Incidences de l'inclusion de la catégorie « retraite exclue »

Lorsqu'on répartit les personnes pour qui la retraite est exclue sur les âges de retraite ultérieurs en fonction du reste de leur espérance de vie, le coefficient du sexe demeure positif, mais perd toute signification statistique[73]. Les hommes se retrouvent avec un âge prévu de la retraite semblable à celui des femmes plutôt qu'avec un âge plus tardif, comme dans l'analyse sans les cas de retraite exclue. Cette situation est sans doute attribuable au fait que les femmes qui prévoient de ne jamais prendre de retraite se voient attribuer un âge prévu de retraite ultérieur en raison de leur plus grande espérance de vie. Toutefois, une autre explication possible serait que les femmes ont peut-être exclu toute idée de retraite parce qu'elles sont moins susceptibles de participer à un régime de retraite d'employeur assorti de dispositions d'incitation à la retraite ou que, si elles disposent d'un tel régime, elles peuvent vouloir continuer à travailler pour regagner les droits à la retraite qu'elles ont possiblement perdus en cessant temporairement de travailler pour élever des enfants.

L'effet positif prolongé de l'âge sur l'âge prévu de la retraite est confirmé et s'accentue en réalité, ce qui fait ressortir que les travailleurs âgés sont plus susceptibles — d'une manière disproportionnée — de dire n'avoir jamais l'intention de prendre leur retraite et qu'ils ont, par conséquent, été répartis sur des âges prévus de retraite ultérieurs.

L'effet de la scolarité devient aussi quelque peu plus marqué.

Le lien antérieurement établi entre la santé et l'âge prévu de la retraite demeure positif, mais il perd de son importance et devient statistiquement négligeable lorsque les cas de retraite exclue sont pris en compte dans l'analyse. Cette variation est plutôt curieuse, du moins dans la mesure où les gens qui excluent toute idée de retraite sont susceptibles d'être en bonne santé. Dans ce cas, leur répartition sur les âges prévus de retraite ultérieurs devrait avoir accentué le lien positif entre la santé et l'âge prévu de la retraite[74].

L'effet de la participation à un régime de retraite d'employeur s'accentue lui aussi, doublant de valeur, si bien que les gens qui participent à un régime de retraite s'attendent à quitter la vie active 2,4 ans avant les non-participants. Il ressort que les gens qui excluent toute idée de retraite sont moins susceptibles, et ce d'une manière disproportionnée, de participer à un régime de retraite d'employeur et donc de se voir attribuer un âge de retraite plus tardif en fonction du reste de leur espérance de vie.

---

73 L'inclusion de la catégorie de la « retraite exclue » fait en sorte que les résultats des estimations sont légèrement plus négligeables sur le plan statistique que ne le sont les estimations en l'absence de cette catégorie.

74 Il est possible que leur état de santé ait été si mauvais qu'ils ont pensé ne pas pouvoir jouir de la retraite et avoir besoin du revenu de leur travail pour se payer des soins de santé. Il est même possible que leur santé se soit dégradée au point qu'ils s'attendaient à mourir avant de parvenir à la retraite.

Le coefficient négatif de l'indice du prestige professionnel s'accroît en valeur absolue (passant de -0,08 à -0,14), d'où la constatation selon laquelle les gens appartenant à des professions supérieures prévoient de quitter la vie active plus tôt que les gens des professions inférieures. Comme cet effet est plus marqué si on répartit les cas de retraite exclue sur les âges de retraite ultérieurs, on voit bien que les gens qui prévoient de ne jamais prendre leur retraite appartiennent peut-être en nombre disproportionné à des professions inférieures. *Cela semble à son tour indiquer que les gens excluent toute idée de retraite davantage par nécessité économique qu'en raison de leur appartenance à des professions supérieures.*

5.4 Déterminants de la décision de retraite effective

Dans cette section, nous nous attachons maintenant à la décision de retraite effective, c'est-à-dire aux cas où les candidats à la retraite ont effectivement pris leur retraite ou sont demeurés sur le marché du travail. Nous recourons à une combinaison de méthodes économétriques de régression des moindres carrés ordinaires (MCO) et de régression des « logits » (régression logistique)[75].

Soucieux de trouver un moyen terme entre la clarté de l'exposé (que permettent les régressions des moindres carrés ordinaires [MCO]) et la justesse économétrique (que permettent les régressions logistiques), nous discutons ici des régressions des MCO[76]. En général, on peut juger que les résultats plus simples des MCO représentent une approximation acceptable de l'effet des diverses variables explicatives sur la décision de prendre sa retraite. Les signes, la signification statistique et l'ordre de grandeur relatif de ces effets sont semblables dans une régression des MCO et une régression logistique.

Le lien est évident entre les probabilités de retraite (selon les estimations du tableau 5.3) et l'âge prévu de la retraite (selon les estimations précédentes du tableau 5.2), mais il n'est pas simple en soi. On peut prévoir que les coefficients seront de signe opposé, c'est-à-dire que, avec une variable qui abaisse l'âge prévu de la retraite, les probabilités de retraite sont supérieures. Or, tel n'est pas nécessairement le cas puisque si une personne prenait sa retraite plus tôt, elle ne compterait pas parmi les candidats à la retraite qui ont à prendre une décision en la matière. On doit ajouter que les projets de retraite ne deviennent pas toujours réalité et ne donnent pas toujours lieu à une décision de retraite effective.

Les deux notions visent des réalités quelque peu différentes. Avec l'âge prévu de la retraite (tableau 5.2), on se trouve à mesurer les projets ou les attentes des gens en matière de retraite, intentions qui peuvent ou non se réaliser. Avec la décision de retraite effective ou de probabilité (tableau 5.3), on évalue dans quelle mesure les candidats à la retraite qui n'ont pas pris leur retraite avant 1990 (c.-à-d. avant les cinq ans précédant l'année d'enquête, soit 1994) l'ont effectivement fait par la suite dans ces cinq ans. En d'autres termes, avec la décision de retraite effective ou de probabilité, on mesure les probabilités

75 Pour plus de précisions, voir l'étude préliminaire connexe de SPR.

76 Les régressions logistiques sont présentées dans une annexe du rapport d'information de base, et nous nous y reportons lorsque les résultats s'écartent considérablement de ceux des régressions des MCO.

de retraite pendant cette période de cinq ans dans les cas où les gens travaillaient et n'ont pas pris leur retraite avant 1990.

On peut voir, au tableau 5.3, que les probabilités — statistiquement significatives — de retraite dans les cinq ans précédant l'année d'enquête étaient plus grandes (de 4,5 p. 100) chez les hommes que chez les femmes après prise en compte des autres déterminants de la retraite.

Les probabilités de retraite sont fortement liées à l'âge et elles augmentent constamment en fonction de l'âge des travailleurs, du moins jusqu'à 70 ans. Les travailleurs de 70 ans ou plus ont plus de chances de prendre leur retraite que ceux des tranches de 45 à 49 ans, de 50 à 54 ans, de 55 à 59 ans et de 60 à 64 ans, mais moins que ceux de la tranche de 65 à 69 ans. On constate essentiellement que les probabilités de retraite diminuent en réalité chez les travailleurs les plus âgés, malgré leur âge. C'est sans doute que ces travailleurs ne subissent pas les effets d'incitation à la retraite des régimes de retraite d'employeur. Ces effets sont probablement plus marqués chez les personnes de 60 à 64 ans en raison des dispositions de retraite anticipée et de retraite spéciale qui s'appliquent, et chez les personnes de 65 à 69 ans du fait des dispositions de retraite normale qui ont cours, surtout à l'âge de 65 ans. Ce sont en réalité les groupes d'âge où les probabilités de retraite sont les plus grandes, indice des effets d'incitation des régimes, bien que cette analyse ne permette pas de les cerner en toute précision.

Les probabilités de retraite sont les plus faibles chez les personnes qui n'ont qu'un diplôme d'études secondaires, mais l'effet est statistiquement significatif, tant dans la régression des MCO que dans la régression logistique. Les probabilités de retraite ne continuent pas de s'accroître en fonction du niveau de scolarité, puisqu'elles diminuent chez les personnes ayant fréquenté une université.

Elles sont aussi très faibles chez les gens dont le conjoint continue à travailler et de loin les plus élevées chez ceux dont le conjoint a déjà pris sa retraite. On constate ainsi la complémentarité des décisions de retraite qui se prennent au sein de la famille. Il est vraisemblablement plus facile dans une famille de faire des choses ensemble si les deux intéressés sont à la retraite. À l'opposé, on est peut-être moins motivé à passer à la retraite si son conjoint demeure actif sur le marché du travail.

TABLEAU 5.3

Probabilités supérieures (+) ou inférieures (-) de retraite, selon certains facteurs d'influence, par rapport au groupe témoin

Groupe témoin :	(Femmes)	%
	Hommes	4,5
Groupe témoin :	(45 à 49 ans)	
	50 à 54	1,8
	55 à 59	10,2
	60 à 64	25,7
	65 à 69	46,3
	70 +	34,5
Groupe témoin :	(Études secondaires incomplètes)	
	Diplôme universitaire	3,1*
	Diplôme d'études secondaires	3,9
Groupe témoin :	(Pas de conjoint)	
	Conjoint tenant la maison	-4,8
	Conjoint qui travaille	-4,2
	Conjoint déjà à la retraite	11,8
Groupe témoin :	(En mauvaise santé)	
	Personnes en assez bonne santé	6,5
	Personnes en excellente santé	7,0
Groupe témoin :	(Aucun autre revenu)	
	Touchant un autre revenu	4,7*
Groupe témoin :	(Non propriétaire d'une maison)	
	Propriétaire d'une maison	-0,1
Groupe témoin :	(Pas de régime de retraite d'employeur)	
	Régime de retraite d'employeur	20,6
Groupe témoin :	(Région de l'Ontario)	
	Atlantique	5,0
	Québec	-4,2
	Manitoba/Saskatchewan	-2,7*
	Alberta	-2,0*
	Colombie-Britannique	-3,5*
Groupe témoin :	Indice du prestige professionnel	-0,7

Source : Voir l'étude préliminaire de SPR réalisée par Morley Gunderson, intitulée « Analyse des facteurs qui influent sur les décisions de planification et de prise de retraite ». Tableaux 3C et 3D. Ces estimations sont basées sur l'estimation des moindres carrés ordinaires et des « logits » et elles sont statistiquement significatives, sauf avis contraire (*). Pour l'ensemble des données, les probabilités moyennes de retraite sont de 18 p. 100.

Les probabilités de retraite sont moins élevées chez les gens en bonne santé (c.-à-d. que les coefficients des variables de la santé sont tous négatifs par rapport à la catégorie de référence omise d'une mauvaise santé). Règle générale, ces probabilités sont approximativement de 6,5 p. 100 à 7 p. 100 inférieures chez les gens qui ne sont pas en mauvaise santé. Après avoir pris en compte l'effet des autres facteurs qui influent sur les décisions de départ à la retraite, les gens sont beaucoup plus susceptibles de quitter la vie active s'ils sont en mauvaise santé et de poursuivre le travail s'ils jouissent d'une meilleure santé.

L'effet de la propriété d'une maison sur les probabilités de retraite est statistiquement négligeable (tableau 5.3), bien que les propriétaires de maison aient indiqué un âge prévu de retraite plus hâtif (antérieur d'environ deux ans selon le tableau 5.2). Toutefois, l'effet négligeable sur les probabilités de retraite pourrait tenir à un phénomène de causalité inverse, c'est-à-dire à l'incidence sur les régressions des gens qui ont pu avoir vendu leur maison au moment de prendre leur retraite.

Les personnes occupées qui participent à un régime de retraite d'employeur ont 21 p. 100 plus de chances de prendre leur retraite que les autres, ce qui concorde avec les données présentées antérieurement au tableau 5.2, selon lesquelles ces mêmes participants prévoient de quitter la vie active plus tôt que les autres. Autre fait concordant : ces régimes peuvent rendre les gens financièrement capables de prendre leur retraite plus tôt.

Les probabilités de retraite sont en relation positive avec le prestige professionnel. Cette constatation s'accorde avec les résultats précédents du tableau 5.2, d'après lesquels l'âge prévu de la retraite est en rapport négatif avec le prestige professionnel. Comme l'indique le coefficient 0,007 (0,7 p. 100 au tableau 5.3, chaque échelon atteint à l'indice du prestige professionnel (qui va d'une valeur minimale de 1 à une valeur maximale de 16) correspond à une augmentation de 7/10 de un p. 100 des probabilités de retraite.

Une fois pris en compte l'effet des autres facteurs qui influent sur la décision de prendre sa retraite, on constate que les probabilités de retraite sont maximales dans les provinces de l'Atlantique et minimales au Québec et en Colombie-Britannique[77].

5.5 Observations sommaires

Toutes les spécifications nous livrent des renseignements utiles, mais à l'égard de questions quelque peu différentes. En général, nous obtenons des résultats largement concordants. Ajoutons que, dans tous les cas, les coefficients R au carré se ressemblent : ils vont de 0,32 à 0,39, ce qui indique que les variables retenues aux fins de l'analyse expliquent habituellement plus du tiers de la variation des mesures de la retraite servant de variables dépendantes. Ce sont des valeurs plutôt élevées pour des régressions transversales.

---

[77] D'autres facteurs influant sur la décision du départ à la retraite ont également fait l'objet d'estimations, notamment les effets d'être employé dans différents secteurs (enseignement, santé, administration publique, construction, production primaire, fabrication), de toucher un revenu autre que salarial, de toucher un revenu d'intérêts, d'être assujetti à une convention collective, mais les résultats ne sont pas statistiquement significatifs.

La mesure de l'âge prévu de la retraite constitue probablement une mesure plus « nette » des intentions de la population des candidats à la retraite par rapport à la mesure de la retraite effective, ce qu'on doit au fait que les gens déjà à la retraite, peut-être à un âge hâtif, ne figurent pas dans l'ensemble de données comme candidats à la retraite.

Les généralisations suivantes de l'analyse économétrique sont fondées sur les résultats des régressions selon l'âge prévu de la retraite. Ces résultats préférentiels sont toutefois complétés au besoin par les résultats concernant la retraite effective ou les probabilités de retraite.

- Après prise en compte des autres variables qui influent sur la décision de prendre sa retraite, nous ne constatons aucune différence significative entre les hommes et les femmes pour ce qui est de l'âge prévu de la retraite.

- L'âge prévu de la retraite augmente constamment en fonction de l'âge des intéressés, d'où la constatation que les jeunes travailleurs prévoient nettement de prendre leur retraite plus tôt que leurs aînés. Les travailleurs de 65 ans ou plus ont l'intention de quitter la vie active de neuf à treize ans après leurs cadets (le groupe d'âge de 45 à 49 ans).

- L'âge prévu de la retraite s'accroît généralement en fonction de la scolarité, surtout dans le cas des diplômés d'université, qui préfèrent continuer à travailler et ainsi différer leur retraite.

- Les gens ayant un conjoint prévoient généralement de prendre leur retraite avant les autres. En outre, ils sont plus susceptibles de prendre leur retraite d'être retraités si leur propre conjoint l'est, et moins susceptibles de prendre leur retraite si leur conjoint travaille toujours, ce qui fait ressortir la complémentarité des décisions de retraite au sein des ménages.

- Les personnes qui ne sont pas en mauvaise santé sont susceptibles de vouloir continuer à travailler, et ainsi reporter leur retraite, et elles sont moins susceptibles d'être déjà à la retraite, ce qui nous porte à croire que la mauvaise santé peut représenter un important élément d'incitation à la retraite, une fois prises en compte les autres variables qui influent sur la décision de prendre sa retraite.

- Les membres des professions de grand prestige prévoient de prendre leur retraite plus tôt (tableau 5.2) que les gens exerçant des professions de peu de prestige, et les probabilités de retraite de ces premiers sont plus élevées (tableau 5.3). Ce résultat est toutefois quelque peu étonnant, car le plus grand prestige et la rémunération généralement plus élevée qui s'attachent à ces professions supérieures devraient rendre plus attrayant le maintien de l'activité et enlever des vertus à la retraite. Il est possible que l'avoir plus élevé que procurent les emplois de grand prestige permette à ceux qui les occupent de se payer le luxe de la retraite, ce dont on ne rend pas entièrement compte dans l'analyse basée sur les mesures partielles de la richesse que représentent les économies (décrites par la variable de substitution du revenu d'intérêts) et la propriété d'une maison.

- Une fois prises en compte les autres variables que l'on croit influer sur les décisions de départ à la retraite, nous voyons peu de variation de l'âge prévu (tableau 5.2) et des probabilités (tableau 5.3) de retraite selon les provinces. Les habitants des provinces de l'Atlantique prévoient généralement de quitter la vie active le plus tôt, et les probabilités de retraite sont les plus élevées dans leur cas, ce qui pourrait aussi s'expliquer par le fait que les possibilités d'emploi sont moindres dans cette région.

- Bien que les résultats des simulations du patrimoine de retraite mettent en valeur l'importance *éventuelle* des incitations financières du système combiné des régimes de retraite privés et universels de retraite, les résultats économétriques laissent entendre que ces éventuels effets d'incitation se traduisent par des effets réels sur l'âge prévu de la retraite et sur la décision de retraite effective[78]. C'est ce que confirment indirectement les résultats suivants issus des analyses statistiques :

  — L'âge prévu de la retraite des gens présente de grands pics aux âges de 55 et de 60 ans qui correspondent aux pics de l'accumulation du patrimoine de retraite dans les régimes types de retraite d'employeur (de base).

  — Pour les gens qui participent à un régime de retraite d'employeur, l'âge prévu de la retraite est de 1,3 an antérieur[79] à celui des non-participants.

  — Les personnes de 45 ans ou plus participant à un régime de retraite d'employeur sont plus de 20 p. 100 plus susceptibles de prendre leur retraite que ne le sont les non-participants.

  — Si les hommes ont plus de chances de prendre leur retraite, c'est peut-être qu'ils sont plus susceptibles que les femmes d'avoir accumulé des états de service et obtenu des augmentations de salaire attribuables à leur ancienneté, d'où l'attrait de la retraite anticipée dans les régimes fin de carrière.

  — Si les travailleurs de plus de 65 ans prévoient de prendre leur retraite plus tard et que leurs probabilités de retraite diminuent en réalité après l'âge de 65 ans, c'est sans doute qu'ils ont passé l'âge d'application des dispositions de retraite anticipée ou normale des régimes de retraite professionnels auxquels ils participeraient.

L'analyse du chapitre 4 met en lumière l'effet possible d'incitation à la retraite des dispositions de retraite anticipée, spéciale ou différée des régimes de retraite d'employeur, de même que les possibilités de retraite créées par l'épargne à laquelle donne lieu la participation à ces régimes. Les dispositions de retraite anticipée ou spéciale produisent de grands pics d'accumulation de droits à retraite aux âges de première application de ces droits, soit respectivement à 55 et à 60 ans. Ces pics représentent de nettes incitations à la

---

78 Les bases de données ne fournissent pas suffisamment de détails pour que les différentes incitations à la retraite les régimes de retraite d'employeur soient directement intégrées à ce genre d'analyse économétrique

79 Il est de 2,4 ans antérieur à celui des personnes ne participant pas à un régime de retraite d'employeur si l'on répartit les gens pour qui la retraite est exclue sur les âges de retraite ultérieurs en fonction du reste de leur espérance de vie

retraite à ces âges repères, car on se trouverait à renoncer à l'accumulation de droits si l'on prenait sa retraite avant ces âges et à ne pas acquérir de droits supplémentaires si l'on prenait sa retraite après.

Les données du présent chapitre semblent indiquer que ces effets possibles d'incitation des régimes de retraite d'employeur pourraient bel et bien se manifester tant sur l'âge prévu que sur la décision de retraite effective. Nous constatons essentiellement que les pics de l'âge prévu de la retraite et de la décision de retraite effective correspondent aux pics d'accumulation des droits à retraite.

Les données statistiques dont nous disposons indiquent avec netteté que les régimes de retraite d'employeur rendent à la fois plus facile et plus attrayante la retraite anticipée grâce à la sécurité financière qu'ils procurent et aux incitations qu'ils engendrent. Nous devons néanmoins nuancer cette conclusion : ces données sont indirectes puisqu'elles ne nous permettent pas d'intégrer directement les différentes caractéristiques des régimes de retraite d'employeur aux équations de causalité des décisions de départ à la retraite. Avant de confirmer cette importante conclusion, nous devons attendre des données qui permettent d'intégrer directement les incitations financières des régimes de retraite privés et universels aux équations d'estimation des décisions de départ à la retraite de différentes catégories de travailleurs.

6. *Autres questions à l'étude*

Nous avons également examiné d'autres questions d'importance secondaire par rapport à l'objet principal de l'évaluation. Ces questions comprennent les mesures d'interfinancement entre les générations, entre les hommes et les femmes, et entre les tranches de revenu; les incidences de la neutralité du système des régimes de retraite universels sur la participation au marché du travail et l'âge traditionnel de la retraite à 65 ans; les tendances de l'utilisation des régimes de retraite; la mesure dans laquelle les régimes de retraite universels pourraient remplacer des régimes privés susceptibles de devenir moins généreux; l'abordabilité des régimes universels; et les incidences sur le programme de l'assurance-emploi. Bien que nous ne prétendions pas faire une évaluation complète de ces questions complexes, notre examen fait ressortir certaines indications en vue d'études ultérieures.

6.1 Les mesures d'interfinancement dans le cadre des régimes de retraite privés et universels

La question d'évaluation examinée dans cette section est la suivante : *Le système des régimes de retraite universels et privés et ses éléments constituants prévoient-ils des mesures d'interfinancement entre les générations, entre les hommes et les femmes, et entre les tranches de revenu?*

Mesures d'interfinancement entre les générations

Dans le système des régimes de retraite privés, les mesures d'interfinancement entre les générations de différents groupes d'âge ne sont pas susceptibles d'être substantielles, en partie parce que les intéressés prévoient et internalisent les conséquences financières de ces régimes. Comme les régimes de retraite font partie de la rémunération globale, les subventions intergénérationnelles qu'ils prévoient équivalent à des subventions entre générations qui sont assurées par le mécanisme salarial.

Dans les ***régimes de retraite privés à « prestations déterminées »***, *il peut exister certaines subventions intergénérationnelles*, mais elles ne sont pas susceptibles d'être substantielles, particulièrement quand on considère que les régimes de retraite font partie intégrante de la rémunération globale. Les caractéristiques de ces régimes peuvent faire l'objet de modifications, qu'elles portent sur la formule de calcul des prestations, l'âge normal de la retraite, les dispositions de retraite anticipée et de retraite spéciale[80], ou encore les suppléments de transition. De toute évidence, pareilles modifications peuvent avoir différents effets sur les travailleurs de différents âges. Néanmoins, comme les régimes de retraite font partie intégrante de la rémunération globale, il est raisonnable de supposer que l'entreprise accepte ces modifications dans le cadre de ses décisions optimales en matière de rémunération.

---

80 Selon la disposition de retraite anticipée, la réduction des prestations annuelles est inférieure au montant requis pour compenser le fait qu'elles sont reçues plus tôt et pendant plus longtemps. Selon la disposition de retraite spéciale, la subvention est encore plus grande puisque le bénéficiaire reçoit une pleine prestation non réduite.

Les généreuses séries de mesures de retraite anticipée, par exemple, ne représentent peut-être pas autant un transfert des jeunes travailleurs aux travailleurs âgés qu'une solution de rechange aux augmentations salariales attribuables à l'ancienneté ou au versement continu d'une rémunération différée ou de prestations de santé plus généreuses — tous des éléments dont les travailleurs âgés profiteraient autrement. Si les employeurs orientent leur système de rémunération dans un sens particulier (p. ex., au profit des travailleurs âgés), on peut présumer que cette démarche sert à d'autres fins[81], tout comme le fait d'orienter le système de rémunération vers, disons, le versement de primes salariales en contrepartie de certaines compétences sert à réduire les pénuries de main-d'œuvre spécialisée. Il est vrai que différents travailleurs, y compris les travailleurs de différents âges, peuvent sortir gagnants ou perdants de ces modifications. Il ne s'agit toutefois pas de subventions entre les générations au sens où une génération en subventionne une autre.

Il se peut que des travailleurs donnés bénéficient de subventions intertemporelles au cours de leur vie auprès de leurs employeurs. Par exemple, des travailleurs peuvent recevoir une rémunération différée selon laquelle ils sont surpayés par rapport à leur productivité lorsqu'ils sont plus âgés, et sous-payés par rapport à leur productivité lorsqu'ils sont plus jeunes. En fait, le « rétrochargement » type de l'accumulation du patrimoine de retraite peut être considéré comme un mécanisme de rémunération différée. Cette rémunération différée peut servir à d'autres fins, comme l'engagement envers l'entreprise, l'amélioration de l'effort au travail et la réduction du roulement du personnel, l'employé souhaitant demeurer au sein de l'entreprise pour toucher sa rémunération différée. Dans la mesure où des subventions existent, elles devraient être considérées comme des subventions intertemporelles au cours de la vie d'un travailleur donné, et non comme des subventions intergénérationnelles entre différents travailleurs de différents âges.

Il est tentant à cet égard de faire valoir que quelques-unes des généreuses séries de mesures de retraite anticipée qui sont offertes aux travailleurs âgés peuvent représenter des subventions des jeunes travailleurs aux travailleurs âgés, puisque les jeunes travailleurs ne peuvent manifestement pas bénéficier pour l'instant des régimes de ce genre. Cela signifierait également que le système de rémunération a moins à offrir aux jeunes travailleurs si c'est le régime de retraite qui « l'absorbe ».

Bien que cette interprétation soit plausible, il faut la mettre dans le contexte de toute subvention intergénérationnelle qui puisse exister du fait que différents aspects du système de rémunération, dont les avantages sociaux[82], peuvent avoir des incidences disproportionnées sur les travailleurs de différents âges. Les généreuses séries de mesures de retraite anticipée peuvent profiter aux travailleurs âgés, mais pas à ceux qui « ratent de justesse » les modifications. Les régimes de soins dentaires peuvent profiter aux jeunes travailleurs ayant une famille, tandis que les primes forfaitaires à caractère unique peuvent

81 Allen et Clark (1987), Allen, Clark et McDermed (1993), Dorsey (1987, 1995), Huchens (1986), Ippolito (1985, 1987, 1991, 1994), et Lazear (1990).

82 Les avantages sociaux, soit les aspects non salariaux de la rémunération globale, comprennent les jours fériés et les vacances payées, les régimes de retraite, les régimes de soins médicaux et de santé, de même que les cotisations de l'employeur à des programmes tels que l'indemnisation des accidents du travail, l'assurance-chômage et le RPC/RRQ.

profiter de façon disproportionnée aux jeunes travailleurs se trouvant à l'extrémité inférieure de l'échelle salariale. De toute évidence, différents éléments du système de rémunération se répercutent différemment sur les gens.

Une autre raison pour laquelle l'existence d'importantes subventions intergénérationnelles est peu probable, c'est que les organisations doivent contrebalancer les préférences des différents groupes d'âge composant leurs effectifs. En fait, dans la mesure où la plupart des nouveaux employés recrutés sont de jeunes travailleurs, ce sont les préférences de ces derniers qui sont susceptibles d'influer fortement sur le système de rémunération.

Si les travailleurs âgés reçoivent de généreuses prestations de retraite anticipée, la solution de rechange est vraisemblablement une forte rémunération basée sur l'ancienneté, deux options qui sont actuellement hors de la portée des jeunes travailleurs. En outre, bien que les jeunes travailleurs ne puissent pas bénéficier directement de la prestation de retraite anticipée, ils peuvent profiter indirectement de l'amélioration des possibilités d'emploi et de promotion pouvant éventuellement en découler.

Dans les *régimes de retraite privés à* ***« cotisations déterminées »*** il n'y a aucune subvention intergénérationnelle directe apparente puisque les bénéficiaires reçoivent essentiellement ce que leurs cotisations rapportent sur le marché. Il pourrait y avoir des pertes ou des gains fortuits *ex post*, selon le rendement de la caisse de retraite sur le marché, et ces pertes ou ces gains peuvent être répartis parmi différentes générations de travailleurs. Néanmoins, il n'y a généralement pas de subventions intergénérationnelles *ex ante* (antérieures).

Dans les ***milieux syndicalisés***[83], il est plus probable que les subventions intergénérationnelles soient plus substantielles et favorisent les travailleurs âgés. En effet, les politiques syndicales sont souvent plus fortement influencées par le syndiqué votant médian, qui est susceptible d'être plus âgé et de s'intéresser aux caractéristiques de son régime de retraite. Dans le secteur syndicalisé, les régimes de retraite tendent à être des régimes à prestations forfaitaires déterminées selon lesquels le bénéficiaire reçoit un montant mensuel fixe pour chaque année de service (p. ex., 40 $ par mois fois 35 ans de service, ce qui donne une prestation mensuelle de 1 400 $). De toute évidence, le fait de rajuster cette prestation à la hausse, en la faisant passer, disons, à 45 $ par mois, profiterait de façon disproportionnée aux travailleurs âgés ayant accumulé des états de service. En fait, l'une des raisons pour lesquelles les régimes à prestations forfaitaires l'emportent sur les régimes fin de carrière dans le secteur syndicalisé, c'est que toute augmentation négociée de la prestation forfaitaire semble être un gain direct pour le syndicat, alors que les régimes fin de carrière offrent des gains plus indirects, la formule de calcul (p. ex., 2 p. 100 du salaire de fin de carrière) étant basée sur les majorations salariales.

Pesando, Gunderson et Shun (1992) font état de la mesure dans laquelle les enrichissements de la formule de calcul des prestations forfaitaires au cours des séries de

83 Ghilarducci (1990), Leigh (1981) et Pesando, Gunderson et Shun (1992).

négociations profitent de façon disproportionnée aux travailleurs âgés. Reste néanmoins à savoir à quel point il faut y voir une subvention intergénérationnelle des jeunes travailleurs aux travailleurs âgés. On peut présumer que ce sont les préférences des travailleurs âgés qui influencent de manière disproportionnée les syndicats. Si ces préférences ne sont pas représentées dans les régimes de retraite, il est probable qu'elles se présentent sous d'autres formes qui profiteraient de manière disproportionnée aux syndiqués plus âgés, telles que des augmentations salariales basées sur l'ancienneté ou la protection de l'emploi. En outre, il s'agit vraisemblablement d'avantages que les jeunes travailleurs peuvent s'attendre à recevoir à mesure qu'ils gravissent les échelons de l'effectif syndical. Il peut y avoir des subventions intergénérationnelles, mais ce sont des subventions que les jeunes générations de travailleurs syndiqués peuvent également s'attendre à recevoir, et les jeunes travailleurs peuvent également bénéficier indirectement des possibilités d'emploi et de promotion pouvant découler des retraites anticipées.

Dans le ***système des régimes universels de retraite***, la situation est assez différente du fait qu'il s'agit de régimes par répartition. Les régimes de retraite universels comme le RPC/RRQ (en fait, tous les éléments du système des régimes de retraite universels, y compris le programme SV/SRG) sont des régimes par répartition, en ce sens que la génération actuelle de contribuables paie les prestations que touche la génération plus âgée qui est maintenant à la retraite, en contrepartie de quoi ils s'attendent à ce que leurs propres prestations de retraite soient payées par les générations à venir.

Les transferts intergénérationnels constituent une caractéristique essentielle et inévitable des régimes de retraite universels « par répartition » comme le RPC, tel qu'il a été conçu à l'origine. Ces transferts découlent du fait que les premières générations de cotisants au RPC ont versé un taux inférieur pendant des périodes plus brèves[84] pour toucher des prestations semblables. En vertu des règles antérieures, cet effet du RPC, régime rapidement instauré qui repose essentiellement sur le financement par répartition, devait se poursuivre au-delà de 2030. Toutefois, à la faveur des mesures législatives de 1997, les augmentations du taux de cotisation doivent cesser d'ici 2003, à l'atteinte du « taux d'équilibre » de 9,9 p. 100. Les programmes du filet de sécurité sociale (SV/SRG/AC) et le RPC obligatoire et contributif réduisent par ailleurs le risque d'éprouver des difficultés financières personnelles à la vieillesse, ce qui favorise la productivité des travailleurs, l'activité commerciale et la croissance économique[85].

Toutefois, les récentes modifications du RPC[86] qui accélèrent les augmentations du taux de cotisation ont pour but d'assurer la viabilité financière du régime, et de le rendre équitable et abordable pour les générations de Canadiens à venir. Ces modifications, qui transforment de plus en plus le RPC en un régime par capitalisation intégrale, amélioreront le rendement de la caisse du RPC en l'investissant dans un portefeuille diversifié de valeurs mobilières sans lien de dépendance avec le gouvernement. En outre,

---

84 Cela ne s'applique qu'aux cotisants qui étaient âgés de 18 ans avant 1966. L'instauration progressive est complète dans le cas des cotisants qui atteindront l'âge de 65 ans après 2011.

85 On traite de la justification de ces transferts dans le rapport d'évaluation des prestations de retraite de la phase I du RPC (juillet 1995).

86 Voir les documents budgétaires du gouvernement fédéral du 24 février 1998.

ces modifications ralentiront la croissance des coûts en resserrant l'administration de certaines prestations (telles que les prestations d'invalidité) et la façon dont elles sont calculées.

Les ***régimes enregistrés d'épargne-retraite (RÉER)*** *peuvent également comporter des transferts intergénérationnels puisqu'ils confèrent un avantage fiscal aux générations actuelles qui font usage des RÉER.* Toutefois, tant et aussi longtemps que les générations à venir continueront d'y participer, aucun transfert intergénérationnel ne s'opérera. Si ces régimes cessent, ou s'ils sont réduits, un transfert intergénérationnel entrera en jeu, puisque l'avantage fiscal est conféré aux générations actuelles, mais non aux suivantes.

Les RÉER servent en partie à encourager l'épargne-retraite de façon que les retraités n'imposent pas un fardeau aux générations futures. Si ce but est atteint, du moins pour ceux qui profitent des RÉER, il n'est pas certain qu'il y aurait transfert intergénérationnel en cas de réduction ou de résiliation du régime. L'avantage fiscal qui est conféré pourrait bien être le juste « prix intertemporel » du fardeau réduit, qui pourrait autrement être imposé aux générations futures si elles doivent assurer une certaine forme de sécurité du revenu (SRG, AC, aide sociale provinciale) aux générations plus âgées.

Dans l'ensemble, les principaux transferts intergénérationnels sont susceptibles d'être des transferts qui s'opèrent des jeunes travailleurs aux travailleurs âgés dans le cadre des régimes de retraite universels par répartition que sont le RPC et le RRQ. On ne sait cependant pas dans quelle mesure les jeunes travailleurs se verront imposer un fardeau supplémentaire pour ce qui est du financement de leur propre revenu de retraite, dépense qui risque d'être substantielle étant donné la prolongation de leur propre espérance de vie et, par le fait même, de leur période de retraite prévue. Tout dépendra du rendement du RPC/RRQ et des décisions concernant les placements dans des régimes de retraite privés et leur rendement. Ce fardeau financier risque de s'alourdir du fait que les jeunes travailleurs pourraient également se voir imposer certaines dépenses associées aux services aux aînés et aux soins médicaux à prodiguer à leurs parents qui vieillissent, mais dont l'espérance de vie croît. Néanmoins, la jeune génération pourrait avoir plus de facilité à payer ces dépenses, grâce à la rémunération accrue découlant d'études plus poussées, lesquelles ont peut-être été financées en partie par leurs parents.

Mesures d'interfinancement par tranche de revenu

Les mesures d'interfinancement par tranche de revenu sont plus évidentes dans le cas des ***RÉER***, du fait que les personnes à revenu élevé tendent à les utiliser davantage et qu'elles en tirent un plus grand parti étant donné leur tranche d'imposition supérieure. À l'inverse, les personnes à faible revenu profitent moins de la déduction fiscale en raison de leur tranche d'imposition inférieure. De plus, ces dernières manquent souvent de liquidités et ne sont pas en mesure de renoncer à leur consommation actuelle pour mettre des épargnes dans un RÉER. Il se peut aussi que les personnes à revenu modique soient peu incitées à participer à des RÉER, dans la mesure où le revenu futur qu'elles en tireraient réduirait tout paiement de transfert lié aux ressources qu'elles pourraient autrement recevoir de source fédérale (SV/SRG/AC) ou provinciale (aide sociale).

Dans le cas des régimes de retraite privés, il est peu probable qu'il y ait des mesures d'interfinancement substantielles par tranche de revenu. Dans le cadre des ***régimes à cotisations déterminées***, les bénéficiaires reçoivent ce que leur régime gagne sur le marché. Les régimes de ce genre peuvent donner lieu à des pertes ou à des gains importants, puisque tout dépend du rendement obtenu sur le marché (voilà le risque propre à ce genre de régime). Toutefois, il n'y a pas de subventions inhérentes par tranche de revenu. Il reste que les RPA (comme les RÉER) sont des placements avantageux sur le plan fiscal, qui impliquent des transferts interpersonnels aux personnes qui y cotisent.

Il en va de même pour les ***régimes (fin de carrière) à prestations déterminées***, puisque les prestations représentent simplement une proportion des gains. Dans la mesure où les participants aux régimes de ce genre sont moins susceptibles de recevoir des prestations de régimes de retraite universels liés aux ressources, et dans la mesure où ces particuliers tendent à être de plus gros salariés, toute subvention est « progressive » en ce sens que les personnes à salaire plus élevé sont subséquemment moins susceptibles de dépendre des transferts venant des régimes universels (p. ex., le SRG) à la retraite.

Comme nous l'avons vu précédemment, les ***régimes à prestations forfaitaires*** qui prédominent dans le secteur syndicalisé *peuvent donner lieu à un interfinancement entre les tranches de revenu*, puisque la prestation forfaitaire (p. ex., 1 400 $ par mois) représente une proportion relative de la rémunération qui est plus élevée pour un petit salarié que pour un gros salarié participant au même régime de retraite. Une pension de ce genre remplacerait 70 p. 100 du salaire d'une personne qui gagnait 2 000 $ par mois, comparativement à 56 p. 100 du salaire d'un travailleur qui touchait 2 500 $ par mois. Cette politique cadre avec la tendance générale qu'ont les syndicats d'assurer une structure salariale plus égalitaire, ce qui se produit notamment quand ils négocient des augmentations salariales uniformes pour leurs membres.

Quant aux régimes de retraite universels, il peut y avoir d'importantes mesures d'interfinancement par tranche de revenu, même si les prestations du RPC/RRQ sont fondées sur la rémunération. Bon nombre des caractéristiques des régimes de retraite universels sont intentionnellement progressives, de façon que des prestations supérieures soient versées aux personnes à faible revenu. Par exemple, le RPC/RRQ prévoit un plafond de 25 p. 100 du salaire moyen par activité économique. La pension universelle de la Sécurité de la vieillesse (SV) prévoit un taux de récupération de 15 p. 100 du revenu net dépassant environ 52 000 $. L'Allocation au conjoint comporte également des mesures de récupération, la récupération étant totale pour les couples dont le revenu dépasse environ 21 000 $. Dans le cas du Supplément de revenu garanti, la récupération est de 50 p. 100 pour chaque dollar de revenu gagné. Il existe des mesures de récupération semblables en ce qui a trait aux suppléments provinciaux, dont ceux du programme GAINS-A de l'Ontario.

Mesures d'interfinancement selon le sexe

Les régimes de retraite privés d'employeur peuvent être assortis d'un ensemble complexe d'éventuelles mesures d'interfinancement selon le sexe. De toute évidence, *les régimes à « cotisations déterminées » ne prévoient aucun interfinancement de ce genre*, puisque la

prestation est basée sur le rendement des cotisations sur le marché. Toutefois, les régimes à « prestations déterminées » *(qu'il s'agisse de régimes à prestations forfaitaires ou de régimes fondés sur la rémunération) peuvent prévoir ce genre de subvention.*

Les régimes de ce genre peuvent profiter de manière disproportionnée aux femmes dont les antécédents de travail sont semblables à ceux des hommes, puisqu'elles ont une espérance de vie résiduelle plus longue que celle des hommes; elles peuvent donc s'attendre à toucher des prestations de retraite pendant plus longtemps. En outre, il n'est pas possible d'apporter des rajustements actuariels aux prestations de retraite pour tenir compte de ces différences. Il est cependant probable que cette situation soit plus que compensée par un certain nombre de caractéristiques des régimes de retraite privés, et il existe des preuves empiriques à cet égard.

Premièrement, les régimes de retraite privés prévoient souvent des prestations de conjoint survivant, auquel cas au moins une partie des prestations moindres revenant aux hommes sont transmises à leur conjoint survivant — caractéristique que les hommes, on le suppose, jugent importante, d'autant plus que les hommes tendent à marier des femmes plus jeunes qu'eux, ce qui augmente davantage la valeur desdites prestations. Deuxièmement, et cet aspect revêt une plus grande importance en raison de la maternité et de l'éducation des enfants, les femmes sont moins susceptibles que les hommes d'accumuler les états de service et d'obtenir des augmentations salariales attribuables à l'ancienneté sur lesquels sont calculées les prestations. L'absence d'états de service chez les femmes peut également faire en sorte qu'elles n'aient pas droit aux généreuses séries de mesures de retraite anticipée et de retraite spéciale pouvant donner lieu à de grands pics dans l'accumulation du patrimoine de retraite pour certains groupes d'âge plus avancé, comme nous en faisons état au chapitre 4.

Troisièmement, en raison de leur salaire généralement inférieur, les femmes sont susceptibles de tirer des prestations de retraite moins élevées de leurs propres gains. Quatrièmement, les femmes tendent simplement moins que les hommes à participer à un régime de retraite professionnel. Pour ces diverses raisons, les femmes sont susceptibles de recevoir des prestations inférieures à celles des hommes dans le cadre d'un régime de retraite privé. Toutefois, il est difficile de faire état de la nature exacte de tout interfinancement, puisque tout dépend, d'une part, des cotisations personnelles qui varient au sein des cohortes d'âge, et, d'autre part, des prestations issues des régimes de retraite.

Pour ce qui est des régimes de retraite universels, des différences complexes semblables s'observent entre les hommes et les femmes. Les femmes sont plus susceptibles d'occuper des emplois non conventionnels (p. ex., emplois à temps partiel, emplois temporaires ou travail indépendant), qui, bien souvent, n'offrent pas de protection en matière de pension. En outre, leur rémunération et leur expérience de travail généralement moindres signifient qu'elles touchent des prestations moins élevées des régimes de retraite universels (p. ex., le RPC/RRQ). Par contre, les femmes pourraient recevoir les prestations pendant plus longtemps en raison de leur espérance de vie plus longue. De plus, étant donné leur niveau de revenu moins élevé, elles sont plus susceptibles d'être admissibles aux fins des régimes universels fondés sur un examen du revenu (SRG, Allocation au

conjoint, et aide sociale provinciale). En ce sens, le SRG peut être considéré comme une mesure d'interfinancement au profit des membres plus démunis de la société.

Il ne faudrait toutefois pas considérer ce dernier effet comme une mesure d'interfinancement en faveur des femmes. C'est plutôt leur niveau de rémunération généralement inférieur qui les rend davantage admissibles à ces genres de transferts fondés sur un examen du revenu. Les femmes affichant les mêmes gains que les hommes ne recevraient pas de prestations supplémentaires d'un régime de retraite universel simplement parce qu'elles sont des femmes, mais elles en bénéficieraient pendant plus longtemps en raison de leur espérance de vie plus longue.

Voici une autre question d'évaluation sur laquelle nous nous sommes penchés : *Les travailleurs âgés recouvrent-ils maintenant ce qu'ils ont investi dans le système universel et privé de revenu de retraite? Qu'en sera-t-il au cours des années à venir?*

Comme nous l'avons indiqué précédemment lorsque nous avons examiné les transferts intergénérationnels inhérents au système des régimes de retraite universels, les retraités actuels et, dans une moindre mesure, les travailleurs âgés actuels (ayant plus de 50 ans), obtiennent généralement un rendement relativement élevé à l'égard de leurs cotisations au RPC/RRQ lorsque l'on considère celles-ci comme un placement. C'est surtout le cas des travailleurs âgés qui sont maintenant à la retraite, mais c'est également vrai pour les travailleurs qui approchent des âges de la retraite. Cela s'explique surtout du fait que le RPC et le RRQ sont des régimes par répartition et que les premiers bénéficiaires ont commencé à en tirer des prestations intégrales au bout d'aussi peu que dix ans de cotisations suivant la mise en œuvre de ces programmes[87].

Le tableau 6.1 résume les taux internes réels de rendement (déduction faite de la croissance des prix à la consommation) pour les cotisants au RPC de certaines générations. Elle compare les taux internes réels de rendement avant et après les récentes modifications du RPC[88], qui porteront les taux de cotisation (d'employeur et d'employé)[89] de 5,85 p. 100 en 1997 à 9,9 p. 100 en 2003.

---

87 Voir le rapport d'évaluation des prestations de retraite de la phase I du RPC, Développement des ressources humaines Canada, 1995, p. 27-29.

88 Voir les documents budgétaires du gouvernement fédéral du 24 février 1998.

89 Ces taux de cotisation sont partagés moitié-moitié entre les employeurs et les employés.

TABLEAU 6.1
Taux internes réels de rendement du RPC pour certaines générations (âges de naissance)

Année de la naissance	Barème antérieur des taux de cotisation au RPC	Barème actuel des taux de cotisation au RPC
1911	22,5 %	22,5
1929	10,2	10,1
1948	5,4	4,9
1968	2,9	2,5
1988	1,6	1,9
2012	1,5	1,8

Voir Bureau du surintendant des institutions financières, Régime de pensions du Canada — Seizième rapport actuariel, septembre 1997. Ce tableau est une adaptation de tableaux semblables figurant aux pages 14 et 101 de ce rapport. Ces estimations sont fondées sur l'hypothèse d'une croissance réelle des gains de 1 p. 100 par an (croissance nominale annuelle des gains de 4,5 p. 100 moins le taux d'inflation annuel de 3,5 p. 100). Il s'agit d'estimations des taux internes de rendement avant impôt.

Le tableau 6.1 illustre la mesure dans laquelle les modifications du barème des taux de cotisation au RPC se traduiront par une nouvelle répartition des coûts entre les générations actuelles et futures de cotisants. Par exemple, alors que le taux interne de rendement (TIR) réel pour la cohorte née en 1988 augmente de 0,3 point (passant de 1,6 p. 100 à 1,9 p. 100), le TIR pour la cohorte née en 1948 régresse de 0,5 point. Toutes les cohortes subséquentes à la cohorte de 1988 verront également leur TIR réel augmenter.

Ce que les travailleurs âgés récupèrent également de leurs investissements dans les RPA et les RÉER dépend du genre de RPA (en particulier la formule de calcul des prestations) ou bien des choix de placement et des rendements liés aux RÉER. Cela dépendrait également du régime de travail et des tendances de la rémunération.

La question de savoir si les travailleurs âgés récupéreront au cours des années à venir ce qu'ils ont investi dans le système privé de revenu de retraite (RPA, RÉER) dépendra soit de la vigueur future des marchés financiers lorsque les rendements se rattachent à ceux des marchés, soit des prestations déterminées prévues par leur régime. Le même principe s'applique au rendement des cotisations au RPC. D'après les modifications proposées du RPC, le gouvernement fédéral doit investir les cotisations futures au RPG de manière responsable sur le marché boursier, tandis que les cotisations passées continueront de rapporter le taux d'intérêt à long terme (20 ans) sur les prêts consentis aux provinces. Ces rendements seront également touchés par des facteurs inflationnistes. Il importe toutefois de faire remarquer, dans ce contexte, que les gens surestiment souvent aussi le revenu dont ils ont besoin pour vivre de façon raisonnablement confortable à la retraite.

6.2 Conception du système global

La question d'évaluation que nous avons examinée dans cette section est la suivante : ***Quel est le degré de neutralité actuarielle du système des régimes de retraite privés et universels à différents âges de retraite?***

Les résultats des estimations de l'accumulation du patrimoine de retraite (voir le chapitre 4) font état des transferts substantiels à la retraite anticipée et à la retraite spéciale que peuvent comporter les régimes de retraite privés (RPA) à prestations déterminées parce que les rajustements actuariels des régimes de retraite privés ne suffisent pas à compenser le fait que les prestations sont reçues plus tôt et pendant plus longtemps. Les subventions sont particulièrement prononcées dans le cas des prestations de retraite spéciale où il n'y a aucune réduction actuarielle et où une pension non réduite est reçue à l'âge de 60 ans.

Des prestations ayant fait l'objet d'une réduction actuarielle sont payables à l'âge de 60 ans, et ce depuis 1987 dans le cas du RPC et depuis 1984 dans le cas du RRQ, à la condition que le bénéficiaire « ait dans une large mesure cessé de travailler »[90]. Les prestations du RPC peuvent être retardées jusqu'à l'âge de tout au plus 70 ans, auquel cas les prestations annuelles font l'objet d'une augmentation actuarielle destinée à compenser le fait que le bénéficiaire les touche plus tard et pendant une période plus courte. D'autres régimes de retraite, comme les REER et les régimes à cotisations déterminées, n'ont aucune incidence actuarielle puisqu'ils ne sont pas normalement fondés sur des principes actuariels[91].

Deux autres questions d'évaluation ont été abordées, à savoir : *La cohérence du système des régimes de retraite privés et universels cadre-t-elle avec un âge normal de la retraite à 65 ans? La conception du système des régimes de retraite privés et universels va-t-elle à l'encontre de la nécessité de favoriser le maintien de l'activité des travailleurs âgés n'ayant pas encore 65 ans?*[92]

Le fait que l'accumulation du patrimoine de retraite est généralement nulle ou négative à l'âge de 65 ans dans les régimes de retraite privés, et qu'elle est largement négative dans les régimes universels à cet âge, porte à croire qu'on pourrait envisager des façons de faciliter plutôt que de décourager la poursuite de l'emploi à un âge plus avancé, y compris au-delà de 65 ans, dans le cadre des régimes de retraite privés et universels. Néanmoins, il y a d'importantes forces en jeu qui semblent indiquer que la retraite à 65 ans n'est plus « normale ».

Pour avoir droit à la pension de retraite anticipée, les gens âgés entre 60 et 64 ans doivent avoir cessé de travailler complètement, ou du moins dans une large mesure, au moment d'en faire la demande. Les bénéficiaires peuvent toucher des prestations de retraite anticipée du RPC puis effectuer un retour sur le marché du travail. Cette exigence peut

---

90 Dans ce cas, le revenu d'emploi doit être inférieur aux prestations maximales du RPC payables à l'âge de 65 ans. Le rajustement des prestations en fonction du nombre d'années de service s'élève à 0,5 p. 100 par mois, soit à la hausse entre le 65e et le 70e anniversaire, soit à la baisse entre le 60e et le 65e anniversaire.

91 Il s'agit de procédures d'actuariat concernant l'analyse des données et l'utilisation d'hypothèses pour la projection des coûts futurs des charges de retraite. Dans le cas du RPC, ces procédures sont conformes aux normes de l'Institut canadien des actuaires.

92 Ces questions ont été examinées à fond dans de récentes études, notamment : Monica Townson, « Non-Standard Work: The Implications for Pension Policy and Retirement Readiness », 1997; et William Mercer Limited, « Report on Phased-In Retirement: Pension Plan Issues », 1997.

sans doute inciter certaines personnes à prendre leur retraite plus tôt, bien que les recherches effectuées jusqu'à maintenant soient peu concluantes à cet égard[93].

Par ailleurs, l'analyse statistique (voir le chapitre 5) démontre que, même si l'âge prévu de la retraite le plus fréquent demeure de 65 ans, tel est le cas de seulement un peu plus du cinquième des travailleurs. La vaste majorité des âges prévus de la retraite se répartissent sur d'autres âges, notamment 60 ans, 55 ans et même au-delà de 65 ans. Le fait qu'un nombre considérable de gens disent avoir l'intention de prendre leur retraite après 65 ans, ou excluent toute idée de retraite, indique que la variation autour de l'âge de 65 ans ne tend pas toujours vers la retraite anticipée. L'âge prévu de la retraite des gens est très hétérogène, ce dont la politique gouvernementale devrait tenir compte. La solution « unique » de la retraite à 65 ans ne « convient certainement pas à tout le monde ».

Autre constat d'une importance stratégique sans doute plus grande encore, l'analyse fait ressortir que, chez les jeunes, l'âge de 55 ans a remplacé 65 ans comme âge prévu de la retraite le plus répandu (chapitre 5). Divers facteurs peuvent faire obstacle à leur projet de retraite : l'insuffisance de l'ensemble de leurs revenus de retraite; les dépenses supplémentaires que certains peuvent engager pour les services aux aînés et les soins médicaux dont leurs parents ont besoin; et le fait que leur propre espérance de vie et donc leur période de retraite sont plus longues. D'un point de vue stratégique, la gestion de ces attentes risque de poser un problème important au cours des années à venir.

Un autre défi stratégique se dresse à l'horizon : comment satisfaire le nombre important de gens qui veulent continuer à travailler, peut-être à temps partiel, et ainsi différer leur retraite, malgré la tendance vers la retraite anticipée[94]? Ce désir d'une retraite différée peut être attribuable à divers facteurs, dont l'espérance de vie plus longue, une meilleure santé, l'abandon des emplois de col bleu exigeants sur le plan physique, le nombre accru d'emplois non conventionnels pouvant favoriser la transition à la retraite, les problèmes de coordination de la retraite au sein du nombre croissant de familles à deux revenus, les pénuries imminentes de main-d'œuvre, et les pressions exercées sur le système de revenu de retraite à mesure que les membres de la génération du baby-boom quittent la vie active.

Ce désir d'une retraite différée, ou à tout le moins d'une retraite flexible, peut aller à l'encontre des incitations du système des régimes de retraite privés et en particulier des régimes de retraite universels qui pénalisent généralement la poursuite de l'emploi. En effet, l'importante accumulation négative du patrimoine de retraite dont font état les simulations illustre l'effet d'une retraite différée pénalisée. Les mesures de récupération

---

93 Baker, M., et Benjamin, D., ***Early Retirement Provisions and the Labour Force Behaviour of Older Men: Evidence from Canada,*** Département d'Économique, Université de Toronto, mai 1998. Baker et Benjamin se sont rendus compte que la disposition de retraite anticipée du RCP, mise en vigueur en 1987, avait contribué à l'accroissement du nombre de prestataires, mais que cette situation n'avait eu que peu d'incidence sur le comportement sur le marché du travail. On a remarqué que la plupart des gens qui avaient profité de cette disposition n'auraient pas été très actifs sur le marché du travail autrement. Voir également Leora Friedberg, ***The Labour Supply Effects of the Social Security Earnings Test,*** Université de Californie, San Diego, juin 1998, et NBER.

94 Gunderson, Morley, « Flexible Retirement as an Alternative to 65 and Out », Institut CD Howe, commentaire n° 106, mai 1998.

des composantes du système des régimes de retraite universels qui sont fondées sur un examen du revenu (SRG, AC), se heurtent particulièrement au désir de continuer à travailler et de gagner un revenu sur le marché du travail.

De toute évidence, les âges souhaités de la retraite deviendront vraisemblablement plus diversifiés, ce qui risque de soulever des difficultés stratégiques au cours des années à venir. Malgré la tendance à la retraite anticipée, beaucoup de gens veulent différer leur retraite et sont susceptibles de vouloir le faire pour des raisons économiques. Le fait que les personnes qui demandent des prestations du RPC/RRQ doivent avoir cessé de travailler dans une large mesure, ainsi que les mesures de récupération basées sur le revenu gagné qui se rattachent à d'autres volets du système des régimes de retraite universels (SRG, AC) peuvent aller à l'encontre des désirs légitimes qu'ont d'autres personnes de continuer à travailler. Manifestement, il pourrait être nécessaire d'assouplir le système des régimes de retraite privés et universels pour répondre à la diversité accrue des préférences et des besoins en matière de retraite.

Il pourrait être utile, à d'autres fins sociales, d'encourager ou de faciliter la retraite anticipée plutôt que le maintien de l'activité sur le marché du travail. La retraite anticipée peut être une forme de « partage de travail intergénérationnel », créant des possibilités d'emploi et de promotion pour les jeunes. Tant et aussi longtemps que le chômage demeurera élevé, en particulier chez les jeunes, et que ces derniers éprouveront des difficultés excessives à faire la transition de l'école au marché du travail, il faudra accorder une attention particulière à la retraite anticipée. Par contre, il importe de reconnaître que bien des gens veulent continuer à travailler parce qu'ils estiment encore pouvoir apporter une contribution dans le monde du travail ou parce qu'ils sont attachés à leur emploi pour des raisons non économiques et trouvent que la retraite anticipée est une décision difficile à prendre. En outre, d'autres peuvent faire face à des problèmes de liquidité : soit que l'employé estime qu'il n'aura pas suffisamment de revenu pour subsister au quotidien et qu'il continue à travailler pour avoir droit à une pension plus généreuse; soit qu'il veut être en mesure d'aider financièrement d'autres membres de sa famille.

Il pourrait bien y avoir des raisons pour lesquelles les employeurs veulent favoriser le maintien de l'activité des travailleurs âgés, tout comme il peut y avoir des raisons pour lesquelles certains employés veulent continuer à travailler, surtout dans le cadre d'une retraite progressive. La politique gouvernementale devrait faciliter la décision de poursuivre le travail, à moins de raisons sociales explicites justifiant le contraire.

Les spécialistes en matière de pensions[95] s'attendent à ce que la demande de retraite anticipée se poursuive dans l'immédiat, puis atteigne son plus bas niveau après la retraite des membres de la génération du baby-boom. Dans un contexte macroéconomique, la retraite anticipée se révèle positive. Le problème est que « les meilleurs et les plus

95 Au nombre des spécialistes en matière de pensions dont on a sollicité l'opinion figuraient : Robert Baldwin, directeur, Service des politiques sociales et économiques, Congrès du travail du Canada, Ottawa; le professeur Rob Brown, Statistique et actuariat, Université de Waterloo; Bernard Dussault, actuaire en chef, Bureau du surintendant des institutions financières, Ottawa; Malcolm Hamilton, William M. Mercer Limited, Toronto; et le professeur Andrew Luchak, Faculté d'administration des affaires, Université Memorial de Terre-Neuve.

brillants » partent tôt (les perdants étant les travailleurs à faible revenu qui sont ***contraints*** de prendre une retraite anticipée). Les taux de chômage diminuent peu à peu, et le Canada se dirige vers une pénurie de travailleurs spécialisés (p. ex., les pilotes de ligne, et les enseignants en Ontario dans à peu près cinq ans).

Il faudra de nombreux travailleurs au cours des cinq à dix années à venir pour remplacer ceux qui auront pris leur retraite à ce moment-là. Il serait peut-être temps que les administrations publiques en reconnaissent les incidences et commencent à songer à élaborer des politiques favorisant une retraite ***tardive***.

D'après les constatations tirées de cette évaluation, *le système privé, et en particulier le système universel de revenu de retraite, peuvent décourager les travailleurs âgés de demeurer actifs sur le marché du travail avant l'âge de 65 ans*. Facteur tout aussi important, ces systèmes pourraient fortement décourager la poursuite de l'activité après l'âge de 65 ans. Les résultats des simulations font ressortir l'accumulation décroissante et même négative du patrimoine de retraite à mesure que les travailleurs approchent de 65 ans, et surtout après cet âge. Dans bien des cas, les contre-incitations sont liées aux mesures de récupération associées aux composantes du système des régimes de retraite universels qui sont fondées sur un examen du revenu (SRG, AC). De plus, le critère selon lequel il faut que le bénéficiaire « ait pratiquement cessé de travailler » pour avoir droit aux prestations de retraite anticipée aux termes du RPC/RRQ est un obstacle évident au maintien de l'activité avant 65 ans.

Il est manifeste que ces mesures de récupération et les critères d'admissibilité des composantes du système des régimes de retraite universels, qui sont fondées sur un examen du revenu, servent à poursuivre d'autres objectifs sociaux légitimes, notamment le désir d'éviter le plus possible que les prestations ne profitent aux groupes à revenu élevé, en faisant en sorte que le soutien du revenu assuré par les régimes de retraite universels soit orienté vers les personnes âgées à revenu modique. Néanmoins, ces mesures et ces critères peuvent certainement aller à l'encontre des incitations au travail en réduisant le revenu que gagnent les bénéficiaires sur le marché du travail, en particulier les personnes à faible revenu, qui sont les plus touchées par les composantes du système des régimes de retraite universels qui sont fondées sur un examen du revenu. Cela donne à penser que les responsables des politiques pourraient devoir examiner les importants compromis dans ce secteur — un secteur d'importance croissante étant donné le vieillissement de la main-d'œuvre et la diversité accrue des âges souhaités de la retraite.

6.3 Tendances de la participation aux régimes de retraite et autres questions

Nous avons examiné la question d'évaluation suivante : *Observe-t-on des tendances au chapitre de la conception des régimes de pension agréés, telles qu'un éventuel remplacement des régimes à prestations déterminées par des régimes à cotisations déterminées?*

Le tableau 6.2 illustre les récentes tendances sur le plan des cotisations, de la valeur des cotisations et de l'actif accumulé pour les principales catégories de programmes de revenu de retraite (RPC/RRQ, RPA et RÉER).

TABLEAU 6.2
Nombre de cotisants, montant des cotisations et actif accumulé pour certains programmes de revenu de retraite, 1991, 1995

Régime	N^bre de cotisants 1991	1995 en millions	Taux de variation	Valeur des cotisations 1991	1995 (en milliards de dollars)	Taux de variation	Actif accumulé 1991	1995 (en milliards de dollars)	Taux de variation
RPC/RRQ	12,7	12,8	+0,05	12,0	12,8	+6,6	56,7	53,5	-5,8
RPA	5,3	5,1	-3,1	17,1	19,7	+15,2	354,6	485,2	+36,8
RÉER	4,7	5,7	+20,9	15,0	23,0	+53,0	129,3	200,4	+55,0

Source : Statistique Canada, « Régimes de pensions au Canada », 1^er janvier 1996.

Le tableau 6.2 révèle une stabilisation du nombre de cotisants au RPC/RRQ, une croissance des cotisations correspondantes (de près de 7 p. 100 mais un recul de l'actif accumulé (de près de 6 p. 100) entre 1991 et 1995. Alors que la valeur des cotisations et de l'actif accumulé au titre des RPA a augmenté de manière significative, d'environ 15 p. 100 et 37 p. 100 respectivement, le nombre de cotisants a légèrement régressé. C'est au titre des RÉER que nous observons l'accroissement le plus prononcé du nombre de cotisants (21 p. 100), de la valeur des cotisations (53 p. 100) et de l'actif accumulé (55 p. 100). Toutefois, les déclarants âgés de 25 à 64 ans se sont fait rembourser un peu plus d'un dollar pour chaque tranche de cinq dollars versée dans des RÉER en 1995 (soit 4,2 milliards de dollars), surtout sous forme de retraits en espèces plutôt que de paiements de rente[96].

Le tableau 6.3 présente les récentes tendances du nombre de RPA et du nombre de participants selon le genre de RPA.

TABLEAU 6.3
Pourcentage de RPA et de participants, selon le genre de RPA le 1^er janvier 1990 et 1996

	Régimes		Participants	
Genre	1990	1996	1990	1996
Prestations déterminées	41,5	44,6	90,7	88,1
Cotisations déterminées	57,3	53,7	8,4	10,8
Mixte	1,1	1,7	0,9	1,4

Source : Statistique Canada, « Régimes de pensions au Canada », 1^er janvier 1996.

96 Voir Statistique Canada, Épargne-retraite au moyen des RPA et RÉER, 1991 à 1995, février 1997.

Dans la catégorie des RPA, nous constatons que, entre le 1er janvier 1990 et le 1er janvier 1996, alors que la proportion des régimes à prestations déterminées est passée d'à peu près 42 p. 100 à 45 p. 100, la proportion correspondante de participants à ces régimes est tombée d'environ 91 p. 100 à 88 p. 100. Il y a eu une légère augmentation de la proportion des participants à des régimes à cotisations déterminées. Il est impossible à ce stade de confirmer s'il s'agit d'une nouvelle tendance.

Certains spécialistes[97] en matière de pensions estiment que les contraintes actuelles et éventuelles en matière de réglementation des régimes de retraite à prestations déterminées (p. ex., l'obligation de transférabilité, l'indexation obligatoire, le calcul proportionnel dans le cas des employés à temps partiel, ou l'obligation qu'a l'employeur d'apporter un rajustement actuariel aux prestations de retraite si l'employé repousse sa retraite au-delà de l'âge normal de la retraite) pourraient inciter les gens à opter plutôt pour des régimes à cotisations déterminées. Reste à savoir dans quelle mesure cette réaction découle de la réglementation accrue des régimes à prestations déterminées, ainsi que d'un conflit sur les droits à l'excédent d'actif se trouvant dans les régimes à prestations déterminées.

Les régimes à « cotisations déterminées » pourraient continuer de gagner en popularité au cours des années à venir, dans la mesure où la croissance future de l'emploi se fera dans le secteur de la petite entreprise, où les régimes de ce genre occupent une place plus importante en partie parce qu'ils sont faciles à administrer. En outre, de récents gains réalisés sur le marché boursier ont augmenté le rendement de ces régimes, ce qui les rend plus attrayants. Bien entendu, cela soulève la question des pressions qui risquent de s'exercer sur le système des régimes de retraite universels si « la chance tourne » et que d'importantes pertes viennent gruger le patrimoine accumulé dans les régimes de retraite privés.

Bien qu'il soit vrai que les employeurs sont frustrés par le fardeau de la réglementation — les règles du jeu ne donnent pas l'impression d'être équitables pour les deux genres de régimes — certains pouvant considérer que ces contraintes ne sont pas particulièrement importantes. Il se peut bien que les régimes à prestations déterminées soient jugés supérieurs parce que les employés savent combien ils recevront à leur retraite. Même si les régimes à cotisations déterminées sont moins incommodants et plus attrayants pour l'employeur, ils ne présentent pas les mêmes avantages sur le plan de la gestion des ressources humaines, tels que d'éventuelles incitations au travail et les effets positifs qui en découlent sur la productivité. Toutefois, *d'après les rapports de Statistique Canada, le remplacement des régimes à prestations déterminées par d'autres genres de régimes n'est pas significatif : à peu près 88 p. 100 des employés participent toujours à des régimes à prestations déterminées*.

Une autre question d'évaluation était la suivante : *Dans quelle mesure les régimes de retraite universels peuvent-ils remplacer ce qui risque de devenir des régimes de pension agréés privés moins généreux?*

---

[97] À cet égard, nous avons consulté les mêmes spécialistes que pour la question précédente.

Comme nous l'avons indiqué précédemment, tous les programmes de maintien du revenu sont remplaçables, d'où la nécessité de coordonner les politiques à leur égard. *Néanmoins, en raison de certains obstacles, il sera difficile pour le système des régimes de retraite universels de combler toute « lacune » pouvant découler d'un système privé moins généreux.*

Le système universel (RPC/RRQ, SV/SRG/AC) garantit un niveau minimal de protection. Les récentes modifications apportées au RPC, qui permettent de maintenir ce niveau de soutien global, ne compensent pas les pertes que subiraient les participants à des régimes privés. En outre, il y a des tendances vers une augmentation des dépenses au titre des soins médicaux et des services aux aînés en raison du vieillissement de la population et de la prolongation de l'espérance de vie. Tandis que les taux de cotisation au RPC risquent d'augmenter davantage, on peut s'attendre à une résistance accrue à l'accroissement des cotisations sociales et craindre que ces dernières ne découragent la création d'emplois si elles ne profitent pas aux salariés. De plus, les jeunes générations s'opposeraient sans doute aux augmentations du taux de cotisation au RPC. Ils pourraient conclure à une baisse encore plus nette du rendement de leurs cotisations au RPC.

Du point de vue stratégique, la capacité de répondre aux attentes croissantes de la jeune génération à l'égard de la retraite anticipée pourrait poser un problème au cours des années à venir, du fait que les pressions financières risquent de rendre cette option inabordable.

Un objectif inverse pourrait consister à accroître la capacité du système des régimes de retraite privés de combler toute lacune pouvant découler d'un système de régimes de retraite universels de plus en plus sollicité. À l'heure actuelle, la portée du système des régimes privés est incomplète[98]. En outre, sa capacité d'assurer un revenu de retraite peut être entravée par les modifications touchant la nature du travail, et en particulier la croissance de l'emploi non conventionnel[99], même si les travailleurs peuvent toujours cotiser à des RÉER.

Dans ces circonstances, *comme il s'exerce plus de pressions sur les systèmes de régimes de retraite privés et universels afin qu'ils assurent un revenu de retraite suffisant à une population croissante de retraités, il faudrait peut-être accorder une plus grande attention à une troisième option — éliminer les obstacles qui empêchent les travailleurs âgés de continuer à occuper un emploi rémunérateur s'ils peuvent travailler et qu'ils le veulent ainsi que les obstacles qui empêchent les personnes occupant un emploi non conventionnel d'obtenir une protection suffisante dans le cadre de régimes de retraite privés.* Selon les constatations, bon nombre de ces obstacles pourraient dériver de façon non intentionnelle du système des régimes de retraite privés et universels en général.

---

98 Au début de 1996, 34 p. 100 de la population active et 42 p. 100 des travailleurs rémunérés (c.-à-d. à l'exclusion des travailleurs dans les entreprises non constituées en société, des travailleurs familiaux non rémunérés et des sans-emploi) participaient à un RPA au Canada. Voir Statistique Canada, Régimes de pensions au Canada, n° 74-401XPB, janvier 1996.

99 Voir Townson, Monica (1997). Les personnes qui exercent un emploi non conventionnel sont celles qui travaillent à temps partiel, qui occupent plusieurs emplois ou qui travaillent à leur compte.

Malgré la tendance à la retraite anticipée, les preuves statistiques semblent indiquer qu'un nombre important de gens veulent continuer à travailler, peut être pour faciliter leur passage à la retraite. L'élimination des obstacles institutionnels et réglementaires à la poursuite de leur emploi pourrait bien contribuer à réduire les pressions exercées sur le système des régimes universels aussi bien que des régimes de retraite privés. Qui plus est, l'élimination de ces obstacles est susceptible de faciliter la prise en compte de la diversité des préférences à l'égard des différents âges de retraite et des différentes formes de retraite, diversité qui continuera vraisemblablement de s'accentuer au cours des années à venir.

Par ailleurs, nous nous sommes penchés sur la question d'évaluation que voici : *Quelles sont les incidences éventuelles, sur les taux de participation à l'assurance-emploi et le programme d'assurance-emploi en général, des incitations financières à la retraite des régimes privés et universels pour les travailleurs âgés?*

L'analyse ne fait ressortir aucune incidence manifeste importante des incitations financières du système universel et privé de revenu de retraite sur le régime d'assurance-emploi. Il est vrai que les personnes qui acceptent les incitations à la retraite anticipée des régimes de retraite privés pourraient bien retourner sur le marché du travail et se retrouver en chômage au moment d'amorcer une recherche d'emploi. Le fait de quitter un employeur particulier et de toucher les prestations d'un régime de retraite d'employeur ne signifie pas nécessairement une retraite de la population active. Les gens qui quittent un emploi particulier pourraient réintégrer la population active en tant que sans-emploi ou travailler un certain temps, puis tomber en chômage. En outre, leur période de chômage pourrait se prolonger s'ils ont de la difficulté à dénicher un emploi en raison de leur âge ou du fait que leurs compétences ne sont pas à jour[100].

Notre analyse porte cependant à croire que ce phénomène n'est pas susceptible d'être important. Le fait de prendre sa retraite à la faveur des incitations financières du système des régimes de retraite signifie en général qu'on a les moyens de prendre sa retraite. C'est particulièrement le cas des personnes dont le salaire est élevé. Il se peut que les besoins financiers des petits salariés les obligent à réintégrer la population active et à vouloir poursuivre leur emploi, bien que l'incitation financière à le faire puisse être limitée étant donné les importantes mesures de récupération que leur impose le système des régimes de retraite universels s'ils gagnent un revenu supplémentaire. Il est vrai que certains travailleurs peuvent avoir envie et besoin de travailler à temps partiel ou autrement en vue de passer progressivement à la retraite. Toutefois, il est peu probable qu'il s'agisse du genre de chercheurs d'emploi qui se lanceraient dans une recherche d'emploi prolongée tout en touchant des prestations d'assurance-emploi. Les travailleurs âgés pourraient ne pas être tentés non plus d'entreprendre une recherche d'emploi prolongée et d'en assumer les coûts étant donné leur courte période d'activité résiduelle.

---

100 Voir Davidson, Worrell et Fox (1996) et Hutchens (1988).

Si les systèmes des régimes de retraite privés et universels sont incapables d'assurer un revenu de retraite suffisant, les pressions économiques pourraient amener les particuliers à essayer de recourir aux systèmes universels de soutien du revenu. Par exemple, si les régimes de retraite privés et universels devenaient moins généreux ou moins accessibles, les particuliers pourraient se tourner vers d'autres programmes de soutien du revenu dont l'assurance-emploi, l'aide sociale, le programme de retraite anticipée du RPC, le programme d'assurance-invalidité du RPC, d'autres programmes d'assurance-invalidité, et l'indemnisation des accidents du travail.

Par ailleurs, si l'un de ces programmes devenait moins généreux ou moins accessible, il pourrait être remplacé par d'autres. Par exemple, les récentes restrictions imposées à l'assurance-emploi ont amené les gens à recourir à l'indemnisation des accidents du travail comme forme de soutien du revenu[101]. Il est donc possible que les restrictions touchant l'assurance-emploi incitent les particuliers à essayer de bénéficier des programmes de retraite anticipée ou d'assurance-invalidité du RPC. À cet égard, il importe que les responsables de la politique gouvernementale veillent à coordonner ces programmes et d'autres programmes de maintien du revenu.

101 Fortin, B. et P. Lanoie, « Substitution Between Unemployment Insurance and Workers' Compensation », *Journal of Public Economics*, 49 (1992) p. 287-312

7. *Autres études et données d'orientation stratégique dans ce domaine*

Dans le contexte d'une étude de ce genre, une autre question se pose : *Quelles autres études faut-il réaliser et quelles autres données faut-il réunir pour assurer une orientation stratégique dans ce domaine?*

Cette question est certes importante, si l'on considère les nombreux obstacles en matière de données qui se sont dressés dans le cadre de l'examen des questions clés visées par ce rapport. Par conséquent, notre analyse jette de la lumière sur un certain nombre d'aspects entourant la nécessité de poursuivre les études et la collecte de données dans ce domaine. Il s'agit notamment des aspects suivants :

Poursuite du développement des données

Il importe d'intégrer directement les différentes caractéristiques des régimes de retraite d'employeur aux équations de la décision de départ à la retraite. À cette fin, il faut un ensemble de données qui puisse fournir des renseignements sur le genre de régime de retraite privé auquel participe le particulier (p. ex., régime à cotisations déterminées, à prestations forfaitaires, fin de carrière), de même que des mesures de la générosité éventuelle des régimes (p. ex., formule de calcul des prestations, dispositions de retraite anticipée et de retraite spéciale, suppléments de transition).

Qui plus est, DRHC pourrait trouver utile d'établir d'autres mécanismes de liaison avec Statistique Canada au sujet des méthodes de mesure et de consignation de quelques-uns des principaux éléments d'intérêt dans les sources de données existantes. Dans la planification des études ultérieures, par exemple, il serait souhaitable que l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (le successeur de l'Enquête sur les finances des consommateurs) fournisse de plus amples détails sur les sources de revenu, en isolant notamment les données des RPA sur les revenus de celles des RÉER.

De façon plus générale, il serait intéressant d'examiner la possibilité d'intégrer un volet longitudinal à certaines enquêtes actuelles de Statistique Canada, pour déterminer si des données plus appropriées sur les décisions de départ à la retraite pourraient être réunies au cours des décennies à venir, lorsque ces questions retiendront de plus en plus l'attention.

L'analyse a fait ressortir le fait qu'un groupe assez important de personnes semblent vouloir différer leur retraite, malgré la tendance plus générale (des dernières années) à la retraite anticipée. Il serait profitable de disposer de renseignements sur les obstacles possibles au maintien de l'emploi des personnes qui désirent continuer à travailler. Cette analyse fait état d'un certain nombre de ces obstacles, dont les subventions à la retraite anticipée que comportent les régimes de retraite privés et universels et les pénalités en cas

de retraite différée, sans oublier les mesures de récupération dont sont assorties bon nombre des composantes du système des régimes de retraite universels qui sont fondées sur un examen du revenu. Au nombre des autres obstacles pourraient figurer l'absence de protection contre la discrimination fondée sur l'âge (la plupart des codes des droits de la personne ne s'appliquent pas au-delà de l'âge de 65 ans) et les politiques de retraite obligatoire.

Reconnaissance de la diversité des préférences en matière de retraite

L'analyse a fait ressortir la diversité vraisemblablement croissante des préférences en matière de retraite : alors que les jeunes ont l'intention de prendre leur retraite plus tôt, un nombre important de gens veulent différer leur retraite et continuer à travailler. Il importe de poursuivre l'analyse des incidences de ces préférences. Peut-on répondre à ces attentes? Cadreront-elles avec les préférences et les besoins des employeurs? Quelles en sont les incidences sur le système de revenu de retraite et d'autres éléments de la politique gouvernementale? Il semble s'agir de questions importantes qui peuvent influer sur la confiance qu'ont les gens dans les régimes de retraite universels. Il faut mener des études d'évaluation et d'autres recherches afin de paver la voie à l'élimination des obstacles institutionnels et réglementaires au maintien de l'emploi des travailleurs âgés.

Incidences des changements actuels et récents relatifs au milieu de travail et à la population active

Il importe de réunir d'autres renseignements à propos des incidences, sur les décisions de départ à la retraite et sur les régimes de retraite privés et universels des profondes transformations touchant le milieu de travail et la population active, tandis que s'achèvent les années 90. Ces transformations viennent de diverses sources : du côté de la demande du marché du travail externe, elles viennent de divers facteurs, comme la mondialisation, la libéralisation des échanges, la mobilité des capitaux, la restructuration industrielle allant de la fabrication aux services, la restructuration du secteur public, la privatisation et la déréglementation.

L'évolution des pratiques en milieu de travail et des marchés du travail internes des entreprises donne lieu à une classification plus générale des emplois, à la polyvalence professionnelle, à des emplois non conventionnels, à des formules de rémunération conditionnelle, à la mise sur pied d'équipes en milieu de travail, à la participation des employés, à la réduction des effectifs, à des fusions, à des entreprises conjointes et à des alliances.

Du côté de l'offre, les pressions viennent du vieillissement des effectifs, de la participation continue des femmes au marché du travail, de la domination de la famille à deux revenus, de l'acquisition continue du savoir, ainsi que des problèmes d'assimilation des immigrants au marché du travail.

Des changements institutionnels s'opèrent également sous forme de rivalité entre les secteurs de compétence sur le plan de la réglementation et de la législation en ce qui a trait à l'investissement et aux emplois, aux déficits budgétaires et à la désyndicalisation aux États-Unis, phénomène qui pourrait s'étendre au Canada. Ces changements interreliés auront de profondes incidences sur la politique sociale et la politique relative au marché du travail à bien des égards, mais surtout pour ce qui est des questions relatives aux pensions et à la retraite.

Autres genres d'études

Les études qui se poursuivent sur les décisions de départ à la retraite peuvent porter sur des préoccupations de grande envergure, comme celles qui ont été mentionnées précédemment, quoique des micro-études puissent également se révéler utiles. Un exemple serait une nouvelle micro-étude portant sur la façon dont les gens songent à la décision de prendre leur retraite. Bien qu'un certain nombre d'études du genre aient été réalisées (voir l'examen des études réalisées à ce jour), certains secteurs n'ont pas été examinés à fond dans le contexte canadien. Il s'agirait notamment de savoir jusqu' à quel point les gens sont réellement au courant des incitations qu'offrent les régimes privés et universels et dans quelle mesure ils réagissent face à ces renseignements. Il semble très probable que la capacité des gens de calculer les prestations en question varie passablement, et que la présence ou l'absence d'information à ce sujet, conjuguée à la capacité d'interpréter ces incitations, est un facteur déterminant des décisions de départ à la retraite qui ne cadrent pas avec les modèles.

Liens entre les évaluations

Enfin, les activités de recherche de données mentionnées ci-dessus permettraient de répondre aux besoins courants du ministère en matière d'évaluation, notamment l'évaluation prochaine de la Sécurité de la vieillesse et du Régime de pensions du Canada et/ou des systèmes de programmes fédéraux (RPC/SV) et des régimes de retraite privés donnant droit à une aide fiscale (RPA, RÉER). Il faudrait notamment déterminer les incidences de divers modèles de régimes de retraite privés et universels sur le maintien de l'emploi à un âge plus avancé pour diverses catégories de travailleurs. Il importe également d'examiner à l'avance quelles activités de développement des données permettraient d'améliorer la sensibilité et l'utilité des résultats des évaluations à venir.

Notes finales

1* Le ménage à l'égard duquel ces estimations sont calculées se compose d'un homme né en 1930, qui a travaillé pendant 30 ans, et dont la conjointe née en 1933 n'a jamais travaillé. Les calculs visent le même genre de ménage gagnant 0,1, 1, 1,5 et deux fois le salaire médian (37 022 $ en 1995). Quelque 24 combinaisons de régimes privés et universels ont été examinées.

Voici les variantes des régimes privés examinés : ***premièrement***, un « régime de base », à savoir un RPA dont les prestations déterminées s'établissent à 2 p. 100 de la moyenne, sur trois ans, des derniers salaires pour chaque année de service jusqu'à concurrence de 35 ans; ***deuxièmement***, un « régime de retraite anticipée subventionnée » dont la prestation serait offerte dès l'âge de 55 ans à un employé qui compte au moins 10 ans d'ancienneté. La prestation est réduite de 5 p. 100 par an pour chaque année de retraite qui précède l'âge normal de la retraite à 65 ans. La prestation est donc subventionnée, puisque le montant dont elle est réduite est inférieur au montant d'une réduction actuarielle équitable qui aurait pour effet de compenser en réalité le fait que le bénéficiaire la reçoit plus tôt; ***troisièmement***, un « régime de retraite anticipée subventionnée et de retraite spéciale », qui est identique au « régime de retraite anticipée subventionnée », à cette exception que la prestation est offerte à l'employé de 60 ans qui compte 20 ans d'ancienneté. La prestation annuelle n'est pas réduite en compensation du fait que les prestations sont versées plus tôt et pendant plus longtemps; et ***quatrièmement***, la possibilité d'un « supplément de transition » du RPC/RRQ, auquel cas aucune compensation ou réduction des prestations de régime d'employeur n'est associée au versement des prestations du RPC/RRQ. Le montant de la réduction correspondrait autrement à 0,6 p. 100 de la rémunération jusqu'à concurrence du maximum des gains annuels ouvrant droit à pension (MGAP) de 34 236 $ au titre du RPC en 1995. Cette prestation est offerte à partir de l'âge de 65 ans. Le supplément s'applique à l'âge de la retraite anticipée et il est conçu pour combler le manque à gagner que subirait la personne qui ne touche aucune prestation du RPC/RRQ avant l'âge de 65 ans. Deux autres hypothèses sous-tendent ces estimations : i) les cotisations au RPC et au régime de retraite privé sont versées à compter du moment où l'employé a commencé à travailler à l'âge de 30 ans; ii) si l'employé travaille au-delà de l'âge de 65 ans, le patrimoine de retraite cesse de s'accumuler, mais un rajustement actuariel « équitable » permet de compenser rigoureusement le fait que les prestations commencent plus tard.

Il importe de signaler que les simulations des effets des RPA privés sont basées sur celles qui s'appliquent aux estimations faites par Gruber de l'accumulation des prestations dans les régimes universels, pour le même travailleur qui n'a pas profité du privilège général d'« exclusion » associé aux années de faible rémunération ou de non-emploi aux fins du calcul des prestations du RPC. Il s'agit d'un maximum de 15 p. 100 des années actives entre 18 et 65 ans (ou entre 18 et 60 ans si une prestation de retraite anticipée au titre du RPC est payable) après 1966, année d'entrée en vigueur du RPC. Cela a pour effet de créer une contre-incitation ou un impôt implicite en ce qui a trait à la poursuite du travail dès

l'âge de 55 ans pour les régimes universels seulement. Seulement de 10 p. 100 à 16 p. 100 des travailleurs nés en 1930 n'auraient pas bénéficié du privilège d'exclusion du point de vue de l'accumulation des prestations de l'État à 65 ans d'après les simulations basées sur le modèle DYNACAN de la Direction générale de la politique sociale, à DRHC. La plupart des hommes actifs (entre 84 p. 100 et 90 p. 100) nés en 1930 auraient travaillé au-delà de l'âge de 55 ans, et certains au-delà de 60 ans, pour maximiser leur patrimoine de prestations de l'État à 65 ans. Les calculs de l'accumulation du patrimoine de prestations de l'État en fonction de l'exclusion auraient sans doute accentué modérément les effets de pic de l'accumulation combinée du patrimoine de prestations de l'État et d'un régime privé jusqu'à l'âge de 60 ans, et au-delà de cet âge dans une certaine mesure. À noter également que, dans le cas des travailleurs nés en 1930 (atteignant donc l'âge de 65 ans en 1995), toutes les années antérieures à l'âge de 36 ans sont exclues de la participation au RPC, puisque ce régime n'est entré en vigueur qu'en 1966. Ce facteur a, jusqu'à un certain point, des incidences sur le calcul des droits aux prestations de toutes les personnes nées avant décembre 1947, puisqu'elles commenceraient à cotiser au RPC quelque temps après être entrées dans la vie active.

Bibliographie

ALLEN, S. « Compensation, Safety, and Absenteeism: Evidence from the Paper Industry », *Industrial and Labor Relations Review* (34), 1981, p. 207-218.

ALLEN, S, et R. CLARK. « Unions, Pension Wealth and Age-Compensation Profiles », dans *Industrial and Labor Relations Review* (39), 1986, p. 502-517.

ALLEN, S., et R. CLARK. « Pensions and Firm Performance », dans *Human Resources and the Performance of the Firm*, publié sous la direction de M. Kleiner, R. Block, M. Roomkin et S. Salsburg, Madison, WI, Industrial Relations Research Association, 1987, p. 195-242.

ALLEN, S., R. CLARK, et A. McDERMED. « Pension Bonding and Lifetime Jobs », *Journal of Human Resources* (28), 1993, p. 463-481.

ALLEN, S., R. CLARK et A. McDERMED. « The Pension Cost of Changing Jobs », *Research on Aging* (10), 1988, p. 459-71.

ANDERSON, K., et R. BURKHAUSER. « The Retirement Health Nexus: A New Measure of an Old Puzzle », *Journal of Human Resources* (20), 1985, p. 315-330.

ANDERSON, K., R. BURKHAUSER, et J. QUINN. « Do Retirement Dreams Come True? The Effects of Unanticipated Events on Retirement Plans », *Industrial and Labor Relations Review* (39), 1986, p. 518-526.

ANDERSON, K., R. CLARK et T. JOHNSON. « Retirement in Dual Career Families », dans *Retirement Policy and Further Population Aging*, publié sous la direction de R. Clark, Durham, N.C., Duke University Press, 1980.

ANDERSON, K., A. GUSTMAN et T. STEINMEIER. « Trends in Male Labour Force Participation: Some Evidence on the Role of Pensions and Social Security in the 1970s and 1980s », National Bureau of Economic Research, document de travail 6208, 1997.

BAKER, M., et D. BENJAMIN. « How Do Retirement Tests Affect the Labour Supply of Older Men? », Département de la science économique, Université de Toronto, 1997a.

BAKER, M., et D. BENJAMIN. « Early Retirement Provisions and the Labour Force Behaviour of Older Men: Evidence from Canada », Département de la science économique, Université de Toronto, 1997b.

BANTING, K., et R. BOADWAY , éd. *Reform of Retirement Income Policy: International and Canadian Perspectives*, École des politiques publiques, Université Queen's, Kingston, IRC Press, 1996.

BAZZOLI, G. « The Early Retirement Decision, New Empirical Evidence on the Influence of Health », *Journal of Human Resources* (20), 1985, p. 214-234.

BECK, S. « Position in Economic Structure and Unexpected Retirement », *Research on Aging* (5), 1983 p. 197-216.

BECK, S. « Determinants of Labor Force Activity Among Retired Men », *Research on Aging* (7), 1985 p. 251-280.

BECK, S. « Mobility from Pre-Retirement to Post-Retirement Job », *The Sociological Quarterly* (27), 1986, p. 515-531.

BELL, D., et W. MARCLAY. « Trends in Retirement Eligibility and Pension Benefits », *Monthly Labor Review* (110), 1987, p. 10-25.

BERGMAN, S., G. NAEGELE et W. TOKARSKI. *Early Retirement: Approaches and Variations — An International Perspective*, Brookdale Monograph Series, 1988.

BLAU, D. « Labor Force Dynamics of Older Men », *Econometrica* (62), 1994, p. 117-156.

BLINDER, A., R. GORDON et D. WISE. « Reconsidering the Work Disincentive Effects of Social Security », *National Tax Journal* (33), 1980, p. 431-442.

BLINDER, A., R. GORDON et D. WISE. « Rhetoric and Reality in Social Security », *National Tax Journal* (34), 1981, p. 473-478.

BOAZ, R. « Work as a Response to Low and Decreasing Real Income During Retirement, » *Research on Aging* (9), 1987, p. 428-440.

BODIE, Z. « Pensions as Retirement Income Insurance », *Journal of Economic Literature* (37), 1990, p. 23-49.

BODIE, Z., O. MITCHELL et J. TURNER, éd. *Securing Employer-Based Pensions: An International Perspective,* Philadelphie, University of Pennsylvania Press, 1996.

BOSKIN, M. « Social Security and Retirement Decisions », *Economic Enquiry* (15), 1977, p. 1-25.

BOSKIN, M., et M. HURD. « The Effect of Social Security on Early Retirement », *Journal of Public Economics* (10), 1978, p. 361-377.

BRESLAW, J. et M. STELCNER. « The Effect of Health on the Labor Force Behavior of Elderly Men in Canada », *Journal of Human Resources* (22), 1987, p. 490-517.

BURBIDGE, J., et L. ROBB. « Pensions and Retirement Behavior, *Revue canadienne d'économique* (13), 1980, p. 421-437.

BURKHAUSER, R. « The Pension Acceptance Decision of Older Workers », *Journal of Human Resources* (14), 1979, p. 63-75.

BURKHAUSER, R. « The Early Acceptance of Social Security: An Asset Maximization Approach », *Industrial and Labour Relations Review* (33), 1980, p. 484-492.

BURKHAUSER, R., et J. QUINN. « Is Mandatory Retirement Overrated? », *Journal of Human Resources* (18), 1983, p. 337-358.

BURKHAUSER, R., et J. QUINN. « Economic Incentives and the Labor Force Participation of Older Workers », *Research in Labor Economics* (11), 1990, p. 159-179.

BURKHAUSER, R., et J. TURNER. « A Time-Series Analysis of Social Security and Its Effects on the Market Work of Men at Younger Ages », *Journal of Political Economy* (86), 1978, p. 701-715.

BURKHAUSER, R., et J. TURNER. « Can Twenty-Five Million Americans Be Wrong: A Response to Blinder, Gordon and Wise », *National Tax Journal* (34), 1981, p. 467-472.

BURKHAUSER, R., et J. TURNER. « Labor Market Experience of the Almost Old and the Implications for Income Support », *American Economic Review* (72), 1982, p. 304-308.

BURKHAUSER, R., et J. TURNER. « Is the Social Security Payroll Tax a Tax? », *Public Finance Quarterly* (13), 1985, p. 253-267.

BURTLESS, G. « Social Security, Unanticipated Benefit Increases and the Time of Retirement », *Review of Economics Studies* (53), 1986, p. 781-805.

BURTLESS, G. « Occupational Effects of the Health and Work Capacity of Older Men », dans *Work, Health and Income Among the Elderly*, publié sous la direction de G. Burtless, Washington, D.C., Brookings Institution, 1987.

BURTLESS, G., et J. HAUSMAN. « Double-Dripping: The Combined Effects of Social Security and Civil Service Pensions on Employee Retirement », *Journal of Public Economics* (18), 1982, p. 139-160.

BURTLESS, G., et R. MOFFITT. « The Effects of Social Security on the Labor Supply of the Aged », dans *Retirement and Economic Behavior*, publié sous la direction de H. Aaron et G. Burtless, Washington, Brookings, 1984.

BURTLESS, G., et R. MOFFITT. « The Joint Choice of Retirement Age and Postretirement Hours of Work », *Journal of Labor Economics* (3), 1985, p. 209-236.

BURTLESS, G., et R. MOFFITT. « Social Security, Earnings Tests, and Age at Retirement », *Public Finance Quarterly* (14), 1986, p. 3-27.

BUTLER, J., K. ANDERSON, et R. BURKHAUSER. « Work and Health After Retirement », *Review of Economics and Statistics* (71), 1989, p. 46-53.

CAMPBELL, C., et R. CAMPBELL. « Conflicting Views on the Effect of Old-Age and Survivors Insurance on Retirement », *Economic Inquiry* (14), 1976, p. 369-387.

CHIRIKOS, T., et G. NESTAL. « Occupational Differences in the Ability of Men to Delay Retirement », *Journal of Human Resources* (26), 1991, p. 1-26.

CLARK, R., et D. BARKER. *Reversing the Trend Toward Early Retirement*, Washington, American Enterprise Institution for Public Policy Research, 1981.

CLARK, R., et R. ANKER. « La participation des personnes âgées à la population active : comparaison internationale », *Revue internationale du travail* (129), 1990, p. 267-295.

CLIFF, D. « Negotiating Flexible Retirement: Further Paid Work and the Quality of Life in Early Retirement », *Aging and Society* (11), 1991, p. 319-340.

COBERLY, S. « Incentives for Hiring Older Workers: Are Employers Interested? », *Aging and Work* (6), 1983, p. 37-47.

CORNWELL, C., S. DORSEY et N. MEHRZAD. « Opportunistic Behaviour by Firms in Implicit Pension Contracts », *Journal of Human Resources* (26), 1991, p. 704-725.

CRAWFORD, V., et D. LILIEN. « Social Security and the Retirement Decision », *Quarterly Journal of Economics* (46), 1981, p. 505-529.

DAVIDSON, W., D. WORRELL et J. FOX. « Early Retirement Programs and Firm Performance », *Academy of Management Journal* (39), 1996, p. 970-984.

DEATON, R. *The Political Economy of Pensions: Power, Politics and Social Change in Canada*, Vancouver, University of British Columbia Press, 1989.

DIAMOND, P., et J. GRUBER. « Social Security and Retirement in the U.S. », National Bureau of Economic Research, document de travail 6097, 1997.

DIAMOND, P., et J. HAUSMAN. « The Retirement and Unemployment Behavior of Older Men », dans *Retirement and Economic Behavior*, publié sous la direction de H. Aaron et G. Burtless, Washington, The Brookings Institute, 1984.

DOERINGER, P. *Bridges to Retirement*, Ithaca, N.Y., ILR Press, 1990.

DOERINGER, P. « Economic Security, Labour Market Flexibility, and Bridges to Retirement », dans P. Doeringer, éd., *Bridges to Retirement*, Ithaca, ILR Press, 1990.

DORSEY, S. « The Economic Function of Private Pensions », *Journal of Labour Economics* (5), 1987, p. S171-S189.

DORSEY, S. « Pension Portability and Labor Market Efficiency: A Survey of the Literature », *Industrial and Labor Relations Review* (48), 1995, p. 276-92.

DOWEL, R., et K. McLAREN. « An International Analysis of the Independence Between Risk Preference, Retirement, and Work Rate Decisions », *Journal of Political Economy* (94), 1986, p. 667-682.

DUGGAN, J. « The Labor-Force Participation of Older Workers », *Industrial and Labor Relations Review* (37), 1984, p. 416-430.

ELDER, G. « Perspectives on the Life Course », dans *Life Course Dynamics*, publié sous la direction de G. Elder, Ithaca, Cornell University Press, 1985.

ELDER, G., et E. PAVALKO. « Work Careers in Man's Later Years: Transition, Trajectories, and Historical Change », *Journal of Gerontology* (48), 1993, p. 180-191.

ETHIER, M. « Les régimes de retraite du Canada », *La répartition du revenu et la sécurité économique au Canada*, publié sous la direction de F. Vaillancourt, Toronto, Université de Toronto, 1985, p. 247-285.

EVANS, W., et D. MACPHERSON. « The Gender Gap in Pensions and Wages », *Review of Economics and Statistics* (72), 1990, p. 259-265.

FIELDS, G., et O. MITCHELL. « The Effects of Pensions and Earnings on Retirement: A Review Essay », *Research in Labor Economics* (5), 1992, p. 115-156.

FIELDS, G., et O. MITCHELL. « Economic Determinants of the Optimal Retirement Age: An Empirical Investigation », *Journal of Human Resources* (19), 1984a, p. 245-262.

FIELDS, G., et O. MITCHELL. « The Effects of Social Security Reforms on Retirement Ages and Retirement Incomes », *Journal of Public Economics* (25), 1984b, p. 143-159.

FIELDS, G., et O. MITCHELL. *Retirement, Pensions, and Social Security*, Cambridge, MA, MIT Press, 1984c.

FILER, R., et R. PETRI. « A Job-Characteristics Theory of Retirement », *Review of Economics and Statistics* (70), 1988, p. 123-128.

FONTANA, A., et J. FREY. « Postretirement Workers in the Labour Force », *Work and Occupations* (17), 1990, p. 355-361.

FORTIN, B., et P. LANOIE. « Substitution Between Unemployment Insurance and Workers' Compensation », *Journal of Public Economics* (49), 1992, p. 287-312.

FRENKEN, H. « Les mesures d'incitation à la retraite anticipée », *L'emploi et le revenu en perspective* (3), 1991, p. 19-29.

FUCHS, V. « Self-Employment and Labor Force Participation of Older Males », *Journal of Human Resources* (17), 1982, p. 339-357.

GEORGE, L., G. FILLENBAUM et E. PALMORE. « Sex Differences in the Antecedents and Consequences of Retirement », *Journal of Gerontology* (39), 1984, p. 364-371.

GHILARDUCCI, T. « Pensions and the Uses of Ignorance by Unions and Firms », *Journal of Labor Research* (11), 1990, p. 203-216.

GOHMAN, S., et R. CLARK. « Retirement Responses to Social Security Changes », *Journal of Gerontology* (44), 1989, p. 218-225.

GORDON, M., O. MITCHELL et M. TWINNEY, éd. *Positioning Pensions for the Twenty-First Century*, Philadelphie, University of Pennsylvania Press, 1997.

GORDON, R., et A. BLINDER. « Market Wages, Reservation Wages, and Retirement Decisions », *Journal of Public Economics* (14), 1980, p. 277-308.

GOWER, D. « Le point sur la retraite anticipée chez les hommes », *L'emploi et le revenu en perspective* (7), 1995, p. 33-38.

GOWER, D. « L'âge de la retraite et l'estimation statistique », *L'emploi et le revenu en perspective* (9), 1997, p. 13-20.

GRUBER, J. « Public Pension Incentives for Retirement in Canada », projet de document polycopié, Massachusetts Institute of Technology, 1997.

GUNDERSON, M., et J. PESANDO. « Pension and Retirement Issues Pertaining to Equal Pay for Work of Equal Value », Ottawa, Commission des droits de la personne, 1988.

GUNDERSON, M., D. HYATT et J. PESANDO. « Public Pension Plans in the United States and Canada », Conférence du W.E. Upjohn Institute sur les avantages sociaux, les coûts de la main-d'œuvre et les marchés du travail au Canada et aux États-Unis, 1996.

GUNDERSON, M., D. HYATT et J. PESANDO. « Wage-Pension Trade-Offs in Collective Agreements », *Industrial and Labor Relations Review* (46), 1992, p. 146-160.

GUSTMAN, A., et O. MITCHELL. « Pensions and Labor Market Activity: Behaviour and Data Requirements », dans *Pensions and the Economy: Sources, Uses and Limitations of the Data*, publié sous la direction de Z. Bodie et A. Munnell, Philadelphie, University of Pennsylvania Press, 1992.

GUSTMAN, A., O. MITCHELL et T. STEINMEIER. « The Role of Pensions in the Labor Market: A Survey of the Literature », *Industrial and Labor Relations Review* (47), 1994, p. 417-38.

GUSTMAN, A., O. MITCHELL et T. STEINMEIER. « Retirement Research Using the Health and Retirement Survey », *Journal of Human Resources* (30, supplément), 1995, p. 557-583.

GUSTMAN, A., et T. STEINMEIER. « Partial Retirement and the Analysis of Retirement Behavior », *Industrial and Labour Relations Review* (37), 1984a, p. 403-415.

GUSTMAN, A., et T. STEINMEIER. « Modelling the Retirement Process for Policy Evaluation and Research », *Monthly Labor Review* (107), 1984b, p. 26-33.

GUSTMAN, A., et T. STEINMEIER. « The Effect of Partial Retirement on the Wage Profiles of Older Workers », *Industrial Relations* (24), 1985a, p. 257-265.

GUSTMAN, A., et T. STEINMEIER. « The 1985 Social Security Reforms and Labor Supply Adjustments of Older Workers in the Long Run », *Journal of Labor Economics* (3), 1985b, p. 237-253.

GUSTMAN, A., et T. STEINMEIER. « A Structural Retirement Model », *Econometrica* (54), 1986a, p. 555-584.

GUSTMAN, A., et T. STEINMEIER. « A Disaggregated Structural Analysis of Retirement by Race, Difficulty of Work and Health », *Review of Economics and Statistics* (68), 1986b, p. 509-513.

GUSTMAN, A., et T. STEINMEIER. « An Analysis of Pension Benefit Formulas, Pension Wealth and Incentives from Pensions », dans *Research in Labor Economics* (10), 1989a, p. 53-106.

GUSTMAN, A., et T. STEINMEIER. « Changing the Social Security Rules for Work After 65 », *Industrial and Labour Relations Review* (44), 1991a, p. 733-745.

GUSTMAN, A., et T. STEINMEIER. « The Effects of Pension and Retirement Policies on Retirement in Higher Education », *American Economic Review* (81), 1991b, p. 111-115.

HANOCH, G., et M. HONIG. « Retirement, Wages, and Labor Supply of the Elderly », *Journal of Labor Economics* (1), 1983, p. 131-151.

HARDY, M. « Employment After Retirement: Who Gets Back In? » *Recherche sur le vieillissement*, (13), 1991, p. 267-288.

HAUSMAN, G., et D. WISE. « Social Security, Health Status and Retirement », *Pensions, Labor and Individual Choice*, D. Wise, éd., Chicago, University of Chicago Press, 1985, p. 159-190.

HAVEMAN, R., B. WOLFE et J. WARLICK. « Labor Market Behavior of Older Men », *Journal of Public Economics* (36), 1988, p. 153-176.

HAYWARD, M., et M. GRADY. « The Occupational Retention and Recruitment of Older Men: The Influence of Structural Characteristics of Work », *Social Forces* (64), 1986, p. 644-666.

HAYWARD, M., et M. HARDY. « Early Retirement Process Among Older Men: Occupational Differences », *Research on Aging* (7), 1985, p. 491-515.

HAYWARD, M., M. HARDY et M. LIU. « Work After Retirement: The Experience of Older Men in the United States », *Social Science Research* (28), 1994, p. 82-107.

HERZ, D. « Work After Early Retirement: An Increasing Trend Among Men », *Monthly Labour Review* (118), 1995, p. 21-27.

HERZ, D., et RONES. « Institutional Barriers to Employment of Older Workers », *Monthly Labor Review* (112), 1989, p. 14-21.

HOGARTH, J. « Accepting an Early Retirement Bonus », *Journal of Human Resources* (23), 1988, p. 21-33.

HOLDEN, K. « Physically Demanding Occupations, Health, and Work After Retirement: Findings From the New Beneficiary Survey », *Social Security Bulletin* (51), 1988, p. 3-13.

HONIG, M. « Partial Retirement Among Workers », *Journal of Human Resources* (20), 1985, p. 613-621.

HONIG, M., et G. HANOCH. « Partial Retirement as a Separate Mode of Retirement Behavior », *Journal of Human Resources* (20), 1985, p. 21-46.

HONIG, M., et C. REIMERS. « Is It Worth Eliminating the Retirement Test? », *American Economic Review* (79), 1985, p. 103-107.

HOWARD, A. « Who Reaches for the Golden Handshake? », *Academy of Management Executive* (11), 1988, p. 133-144.

HURD, M. « Research on the Elderly », *Journal of Economic Literature* (28), 1990, p. 565-637.

HURD, M., et M. BOSKIN. « The Effect of Social Security on Retirement in the Early 1970s », *Quarterly Journal of Economics* (46), 1984, p. 767-790.

HUTCHENS, R. « Delayed Payment Contracts and a Firm's Propensity to Hire Older Workers », *Journal of Labor Economics* (4), 1986, p. 439-457.

HUTCHENS, R. « Do Job Opportunities Decline With Age? », *Industrial and Labour Relations Review* (42), 1988, p. 89-99.

HYATT, D., et J. PESANDO. « The Distribution of Investment Risk in Defined Benefit Pension Plans », *Relations industrielles/Industrial Relations* (51), p. 136-157.

IAMS, H. « Jobs of Persons Working After Receiving Retired-Worker Benefits », *Social Security Bulletin* (50), 1987, p. 4-18.

IPPOLITO, R. « The Labor Contract and True Economic Pension Liabilities », *American Economic Review* (75), 1985, p. 1031-1045.

IPPOLITO, R. *Pensions, Economics and Public Policy*, Homewood, Ill., Dow Jones-Irwin, 1986.

IPPOLITO, R. « Why Federal Workers Don't Quit », *Journal of Human Resources* (22), 1987, p. 281-299.

IPPOLITO, R. « The Implicit Pension Contract: Developments and New Directions », *Journal of Human Resources* (22), 1987, p. 441-467.

IPPOLITO, R. *The Economics of Pension Insurance*, Homewood, Ill., Irwin, 1989.

IPPOLITO, R. « Toward Explaining Early Retirement After 1970 », *Industrial and Labour Relations Review* (43), 1990, p. 556-569.

IPPOLITO, R. « Encouraging Long-Term Tenure: Wage Tilt or Pensions », Industrial and Labor Relations Review (44), 1991, p. 520-535.

IPPOLITO, R. « Pensions, Sorting, and Indenture Premia », *Journal of Human Resources* (29), 1994, p. 795-812

KAHN, J. « Social Security, Liquidity and Early Retirement », *Journal of Public Economics* (35), 1988, p. 97-117.

KING, Y. « Early Retirement: Are Existing Pre-Retirement Models Applicable? », dans S. Bergman, G. Naegele et W. Tokarski, éd., *Early Retirement: Approaches and Variations — An International Perspective*, Brookdale Monograph Series, 1988.

KINGSON, R. « The Health of Very Early Retirees », *Social Security Bulletin* (45), 1982, p. 3-9.

KOTLIKOFF, L., et D. WISE. « Labor Compensation and the Structure of Private Pension Plans », dans *Pensions, Labour, and Individual Choices*, publié sous la direction de D. Wise, Chicago, University of Chicago Press, 1985.

KOTLIKOFF, L., et D. WISE. « The Incentive Effects of Private Pension Plans », dans *Issues in Pension Economics*, Chicago, University of Chicago Press, 1987.

KOTLIKOFF, L., et D. WISE. *The Wage Carrot and the Pension Stick*, Kalamazoo, Michigan, Upjohn Institute, 1989.

KRUGER, A., et J. PISCHEK. « The Effects of Social Security on Labor Supply: A Cohort Analysis of the Notch Generation », *Journal of Labor Economics* (35), 1992, p. 412-437.

LAM, N., M. PRINCE, et J. CUTT. « Restoring the Canada Pension Plan », dans *When We're 65: Reforming Canada's Retirement Income System*, Toronto, Institut C.D. Howe, 1996.

LAZEAR, E. « Why is There Mandatory Retirement? », dans *Journal of Political Economy* (87), 1979, p. 1261-1284.

LAZEAR, E. « Pensions As Severance Pay », *Financial Aspects of the United States Pension System*, Zvi Bodie et J. Shoven, éd., Chicago, University of Chicago Press, 1983.

LAZEAR, E. « Retirement from the Labour Force », dans *Handbook of Labor Economics*, vol. 1, publié sous la direction de O. Ashenfelter et R. Layard, New York, Elsevick Sciences Publishers, 1986.

LAZEAR, E. « Pensions and Deferred Benefits as Strategic Compensation », *Industrial Relations* (29), 1990, p. 263-280.

LAZEAR, E., et R. MOORE. « Pensions and Turnover », dans *Pensions in the U.S. Economy*, publié sous la direction de Zvi Bodie, J. Shoven et D. Wise, Chicago, University of Chicago Press, 1988, p. 163-188.

LEIGH, D. « The Effect of Unionism on Workers' Valuation of Future Pension Benefits », *Industrial and Labor Relations Review* (34), 1981, p. 510-521.

LOWE, G. « La retraite : attitudes, plans et comportements », *L'emploi et le revenu en perspective* (3), 1991, p. 8-18.

LUCHAK, A. « Retirement Plans and Pensions: An Empirical Study », *Relations Industrielles/Industrial Relations* (52), 1997, p. 865-886.

LUCHAK, A., et M. GUNDERSON. « What Do Employees Know About Their Pension Plan? », Université de Toronto, Centre for Industrial Relations, document polycopié, 1997.

LUMSDAINE, R., J. STOCK et D. WISE. « Efficient Windows and Labor Force Reduction », *Journal of Public Economics* (43), 1990, p. 131-159.

LUMSDAINE, R., et D. WISE. « Aging and Labor Force Participation: A Review of Trends and Explanations », dans *Aging in the United States and Japan*, publié sous la direction de Y. Noguchi et D. Wise, Chicago, University of Chicago Press, 1994.

LUZADIS, R., et O. MITCHELL. « Explaining Pension Dynamics », *Journal of Human Resources* (26), 1991, p. 679-703.

MARSHALL, V. « Rethinking Retirement », dans *Rethinking Retirement*, publié sous la direction de E. Gee et G. Gutman, Gerontology Research Centre, Université Simon Fraser, Vancouver, 1995a.

McCARTHY, T. « The Effect of Social Security on Married Women's Labour Force Participation », *National Tax Journal* (43), 1990, p. 95-110.

McDONALD, L., et M. CHEN. « The Youth Freeze and the Retirement Bulge: Older Workers and the Impending Labour Shortage », *Revue d'études canadiennes* (28), 1993, p. 75-101.

McDONALD, L., et R. WANNER. « Socioeconomic Determinants of Early Retirement in Canada », *La Revue canadienne du vieillissement* (3), 1984, p. 105-116.

McDONALD, L., et R. WANNER. *Retirement in Canada*, Toronto, Butterworths, 1991.

McELWAIN, A., et J. SWOFFORD. « The Social Security Payroll Tax and the Life-Cycle Work Pattern », *Journal of Human Resources* (21), 1986, p. 279-287.

McGOLDRICK, A., et C. COOPER. *Early Retirement*, Aldershot, Gower, 1988.

MENG, R. « Collective Bargaining, Firm Size and Pensions in Canada », *Economic Letters* (31), 1989, p. 99-103.

MIRKIN, B. « Early Retirement As a Labor Force Policy: An International Overview », *Monthly Labor Review* (110), 1987, p. 19-33.

MITCHELL, O. « Worker Knowledge of Pension Provisions », *Journal of Labor Economics* (6), 1988, p. 21-39.

MITCHELL, O., et G. FIELDS. « The Effect of Pension and Earnings on Retirement: A Review Essay », *Research in Labour Economics* (5), 1982, p. 115-155.

MITCHELL, O., et G. FIELDS. « The Economics of Retirement Behavior », *Journal of Labour Economics* (2), 1984, p. 84-105.

MITCHELL, O., et G. FIELDS. « Rewards to Continued Work: The Economic Indications for Postponing Retirement », dans *Horizontal Equity, Uncertainty and Economic Well-Being*, publié sous la direction de M. David et T. Smeeding, Chicago, University of Chicago Press, 1985.

MITCHELL, O., et R. LUZADIS. « Changes in Pension Incentive Through Time », *Industrial and Labour Relations Review* (42), 1988, p. 100-108.

MITCHELL, O. « Pensions and Older Workers », dans *The Older Worker*, publié sous la direction de Michael E. Borus, Herbert S. Parnes, Steven H. Sandell et Bert Seidman, Madison, WI, Industrial Relations Research Association, 1988a, p. 151-66.

MITCHELL, O. « Worker Knowledge of Pension Provisions », *Journal of Labor Economics* (6), 1988b, p. 21-39.

MOFFITT, R. « Trends in Social Security Wealth by Cohort », dans *Economic Transfers in the United States*, publié sous la direction de M. Moon, Chicago, University of Chicago Press, 1984.

MOFFITT, R. « Life-Cycle Labor Supply and Social Security », dans *Work, Health and Income Among the Elderly*, publié sous la direction de G. Burtless, Washington, D.C., Brookings Institution, 1987.

MONETTE, M. *Les nouvelles tendances au Canada en matière de retraite*, Ottawa, Ministère de l'Industrie, 1996.

MORROW-HOWELL, N., et J. LEON. « Life-Span Determinants of Work in Retirement Years », *International Journal of Aging and Human Development* (27), 1988, p. 125-140.

MUTCHLER, J., J. BURR, A. PIENTA et M. MASSAGLI. « Pathways to Labour Force Exit: Work Transitions and Work Instability », *Journal of Gerontology* (52), 1997, p. 4-12.

MYERS, D. « Work After Cessation of Career Job », *Journal of Gerontology* (46), 1991, p. 93-102.

NADER, J. « Rational Decision Rules for Early Retirement Inducements Contained in Corporate Pension Plans », *Journal of Risk and Insurance* (58), 1991, p. 101-108.

NALEBUFF, B., et R. ZECKHAUSER. « Pensions and the Retirement Decision », dans *Pensions, Labor and Individual Choice,* publié sous la direction de D. Wise, Chicago, University of Chicago Press, 1985.

NARDONE, T. « Part-Time Employment: Reasons, Demographics, and Trends », *Journal of Labour Research* (16), 1995, p. 275-292.

NESTEL, G. « Retirement Expectations and the Timing of Retirement », dans *Retirement Among American Men,* publié sous la direction de H. Parnes et coll. Lexington, Lexington Books, 1985.

OCDE *La transition de l'emploi à la retraite,* Organisation de coopération et de développement économiques, Paris, 1995.

PALMORE, E., L. GEORGE et G. FILLENBAUM. « Predictors of Retirement », *Journal of Gerontology* (37), 1982, p. 733-742.

PARNES, H., éd. *Work and Retirement: A Longitudinal Study of Men,* Cambridge, MIT Press, 1981.

PARNES, H. et coll. *Retirement Among American Men,* Lexington, MA, Lexington Books, 1985.

PARNES, H., et L. LESS. « The Volume and Pattern of Retirement, 1966-1981 », dans *Retirement Among American Men,* publié sous la direction de H. Parnes et coll., Lexington, MA, Lexington Books, 1985a.

PARNES, H., et L. LESS. « Economic Well-Being in Retirement », dans *Retirement Among American Men,* publié sous la direction de H. Parnes et coll., Lexington, MA, Lexington Books, 1985b.

PARNES, H., et D. SOMMERS. « Shunning Retirement: Work Experience of Men in Their Seventies and Eighties », *Journal of Gerontology* (49), 1994, p. 117-124.

PARSONS, D. « The Male Labor Force Participation Decision: Health, Reported Health and Economic Incentives », *Econometrica* (49), 1982, p. 81-91.

PERACCHI, F., et F. WELCH. « Trends in Labour Force Transitions of Older Men and Females », *Journal of Labour Economics* (12), 1994, p. 210-242.

PESANDO, J., D. HYATT et M. GUNDERSON. « Early Retirement Pensions and Employee Turnover », *Research in Labour Economics* (13), 1992, p. 21-337.

PESANDO, J., et M. GUNDERSON. « Does Pension Wealth Peak at the Age of Early Retirement », *Industrial Relations* (30), 1991, p. 79-95.

PESANDO, J., et M. GUNDERSON. « Retirement Incentives Contained in Occupational Pension Plans and their Implications for the Mandatory Retirement Debate », *Revue canadienne d'économique* (21), 1988, p. 244-264.

PESANDO, J., M. GUNDERSON et J. McLAREN. « Pension Benefits and Male-Female Wage Differentials: A Canadian Perspective », *Revue canadienne d'économique* (24), 1991, p. 536-550.

PESANDO, J., M. GUNDERSON et P. SHUN. « Incentive and Redistributive Effects of Private Sector Union Pension Plans in Canada », *Industrial Relations* (31), 1992, p. 179-192.

PESANDO, J., D. HYATT et M. GUNDERSON. « Early Retirement Pensions and Employee Turnover: An Application of the Option Value Approach », *Research in Labor Economics* (13), 1992, p. 321-37.

PESANDO, J., et S. REA. « Public and Private Pensions in Canada », *Ontario Economic Council Study*, Toronto, University of Toronto Press, 1977.

POZZEBON, S., et O. MITCHELL. « Married Women's Retirement Behaviour », *Journal of Population Economics* (2), 1989, p. 39-53.

QUADAGNO, J., et J. QUINN. « Does Social Security Discourage Work? », dans *Social Security in the 21st Century*, publié sous la direction de E. Kingson et J. Schulz, Oxford, Oxford University Press, 1997.

QUINN, J. « Microeconomic Determinants of Early Retirement: A Cross Section View of White Married Men », *Journal of Human Resources* (12), 1977, p. 329-346.

QUINN, J. « Labor Force Participation Patterns of Older Self-Employed Workers », *Social Security Bulletin* (43), 1980, p. 17-28.

QUINN, J. « The Extent and Correlates of Partial Retirement », *The Gerontologist* (21), 1981, p. 634-643.

QUINN, J., R. BURKHAUSER et D. MYERS. *Passing the Torch: The Influence of Economic Incentives on Work and Retirement*, Kalamazoo, MI, W.E. Upjohn Institute for Employment Research, 1990.

REIMERS, C., et M. HONIG. « The Retirement Process in the United States », dans *Redefining the Process of Retirement: An International Perspective*, publié sous la direction de W. Schmahl, Berlin, Springer Verlag, 1989.

ROBSON, W. « Putting Some Years in the Golden Years: Reforming Canada's Pension Plan », *C. D. Howe Commentary 76*, Toronto, Institut C. D. Howe, 1996.

ROSEN, B., et T. JERDEE. *Older Employees: New Roles for Valued Resources*, Homewood, Dow-Jones Irwin, 1985.

RUHM, C. « Bridge Jobs and Partial Retirement », *Journal of Labor Economics* 8(4), 1990, p. 482-501.

RUHM, C. « Career Employment and Job Stopping », *Industrial Relations* 30(2), 1991, p. 193-208.

RUST, J. « A Dynamic Programming Model of Retirement Behaviour », dans *The Economics of Aging*, publié sous la direction de D. Wise, Chicago, University of Chicago Press, 1989.

SAMMARTINO, F. « The Effect of Health on Retirement », *Social Security Bulletin* (50), 1987, p. 31-47.

SCHELL, B., R. LEBRASSEUR et R. RENAUD. « Predictors of Acceptance of Early Retirement Offers for Workers », *Relations Industrielles/Industrial Relations* (44), 1989, p. 376-392.

SCHELLENBERG, G. *Older Workers and Canada's Aging Labour Force*, Ottawa, Le réseau canadien des aînés, 1994.

SHAPIRO, D., et S. SANDELL. « The Reduced Pay of Older Job Losers », dans *The Problem Isn't Age: Work and Older Americans*, publié sous la direction de S. Sandell, New York, Praeger, 1987.

SHKOP, Y. « The Impact of Job Modification Options on Retirement Plans », *Industrial Relations* (21), 1982, p. 261-267.

SICKLES, R., et P. TAUBMAN. « An Analysis of the Health and Retirement Status of the Elderly », *Econometrica* (54), 1986, p. 1339-1356.

SLADE, R. « Retirement Status and State Dependence », *Journal of Labour Economics* (5), 1987, p. 90-105.

STATISTIQUE CANADA. *Régimes de pensions au Canada*, Nº 74-401 au catalogue, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, 1996.

STERN, S. « Promotion and Optimal Retirement », *Journal of Labour Economics* (5), 1987, p. S107-S123.

STERN, S. « Measuring the Effect of Disability on Labor Force Participation », *Journal of Human Resources* (24), 1989, p. 361-395.

STOCK, J., et D. WISE. « Pensions, the Option of Work, and Retirement », *Econometrica* (58), 1990, p. 1151-1180.

STOCK, J., et D. WISE. « The Pension Inducement to Retire: an Option Value Approach », *Issues in the Economics of Aging*, publié sous la direction de D. Wise, Chicago, University of Chicago Press, 1990.

SWANK, C. *Phased Retirement: The European Experience*, Washington, National Council for Alternative Work Patterns, 1982.

TINDALE, J. *Travailleuses et travailleurs âgés dans une main-d'œuvre vieillissante*, Ottawa, Conseil consultatif national sur le troisième âge, 1991.

TOWNSON, M. *Non-Standard Work: the Implications for Pension Policy and Retirement Readiness*, Bureau de la main-d'œuvre féminine, Développement des ressources humaines Canada, Ottawa, 1997.

TURNER, J., et L. DAILEY. *Pension Policy: An International Perspective*, Washington, D.C., U.S. Department of Labor, 1991.

USEEM, M. « Business Restructuring and Older Workers », dans J. Anerbach et J. Welch, éd., *Aging and Competition: Rebuilding the U.S. Work force*, Washington, National Planning Association, 1994.

WILLIAM MERCER LIMITED. *Report on Phased-In Retirement: Pension Plan Issues*, Ottawa, Développement des ressources humaines Canada, 1996.

WOLFE, J. « A Model of Declining Health and Retirement », *Journal of Political Economy* (93), 1985, p. 1258-1267.

WOODLAND, A. « Determinants of the Labour Force Status of the Aged », *Economic Journal* (63), 1987, p. 97-114.